

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

На правах рукописи



Уваров Алексей Алексеевич

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ
ИТ-КОМПАНИЙ, РАБОТАЮЩИХ В ОНЛАЙН-РЕЖИМЕ**

Научная специальность 5.3.3. Психология труда, инженерная психология,
когнитивная эргономика (психологические науки)

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Научный руководитель:

кандидат психологических наук, доцент
Киселев Вадим Васильевич

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ИТ-КОМПАНИЙ, РАБОТАЮЩИХ В ОНЛАЙН-РЕЖИМЕ.....	22
1.1. Анализ научных подходов исследования психологических факторов эффективности профессиональной деятельности в зарубежной и отечественной психологии.....	22
1.2. Психологическая сущность и содержание профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний в различных условиях деятельности.....	42
1.3. Теоретическая модель психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме.....	65
Выводы по главе 1.....	74
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ИТ-КОМПАНИИ, РАБОТАЮЩИХ В ОНЛАЙН-РЕЖИМЕ.....	77
2.1. Методический замысел и организация эмпирического исследования психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме.....	77
2.2. Эмпирическое исследование психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме.....	95
2.3. Закономерности проявления психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме.....	115
Выводы по главе 2.....	134
ГЛАВА 3. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ИТ-КОМПАНИЙ В ОНЛАЙН-РЕЖИМЕ С УЧЕТОМ ФАКТОРОВ ЭФФЕКТИВНОСТИ.....	136
3.1. Психологическое обеспечение оптимизации психологических факторов эффективности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, в условиях формирующего эксперимента.....	136
3.2. Психологическое обеспечение оптимизации организационно-психологических факторов эффективности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, в условиях формирующего эксперимента...	160
Выводы по главе 3.....	171
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	172

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	179
Приложение А. Расчет индекса индивидуально-личностных компонентов эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме.....	204
Приложение Б. Методики диагностики психологических компонентов эффективности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме..	205
Приложение В. Методика диагностики организационных характеристик (уровня организационного контроля) профессиональной среды.....	209
Приложение Г. Опросники субъектно-объектной оценки эффективности профессиональной деятельности.....	210

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Активный процесс цифровизации экономики России, выявленные в процессе пандемии COVID-19 потребности в оптимизации режима работы в значительном числе компаний, а также растущая во всем мире потребность в экономии ресурсов представляют собой совокупность условий, ставящих ряд вопросов, связанных с поиском инновационных и современных способов организации трудового процесса в современных реалиях.

В силу данных обстоятельств наиболее оптимальным режимом работы для различных компаний и организаций становится онлайн-режим [15]. Это в свою очередь актуализирует необходимость поиска персонала, который может эффективно работать в условиях ограничения субъект-субъектных отношений таким образом, чтобы данная лимитированность коммуникативных возможностей не сказывалась существенным образом на качестве трудовой деятельности.

Наличие определенного набора проблем психологической направленности, связанных с работой в онлайн-режиме и ее эффективностью, подводит к необходимости рассмотреть возможные методы и подходы к их решению. В связи с мировыми изменениями последних лет, усилившимися в период пандемии COVID-19, а также с общими экономическими трансформациями XXI века, возникла насущная потребность в изучении психологических аспектов дистанционной работы. Эти факторы значительно повлияли на тенденции увеличения количества работников, перешедших к работе в таком формате, в сравнении с тем, как это происходило на протяжении существования человеческой цивилизации. Несмотря на то, что в том или ином виде дистанционная работа существовала на протяжении многих веков, тем не менее, массовый переход и нормализация данного способа работы в большинстве сфер трудовой деятельности – явление относительно новое и недостаточно исследованное [131]. Это подтверждается тем фактом, в

психологической литературе на сегодня практически нет широко распространенных концепций по данной проблематике.

Объективные тенденции развития трудовой деятельности, помимо формирования списка требований, предъявляемых к сотрудникам различных организаций с целью эффективной реализации стоящих перед ними задач, также требуют от руководителя любого трудового коллектива формирования ряда условий ведения трудовой деятельности, положительно сказывающихся на ее эффективности. К этим условиям, в частности, относится предоставление сотрудникам опции работы в дистанционном формате. Существуют объективные данные, свидетельствующие о наличии предпочтений в вопросе выбора между онлайн- и традиционным режимами труда для большинства людей [78]. Из этого следует предположение о существовании некоторых психологических факторов, которые детерминируют склонность индивида к выбору одного из этих режимов трудовой деятельности как наиболее субъективно-оптимального. На начало 2023 года количество сотрудников, работающих дистанционно во всем мире, выросло на 192% с 2006 года. При этом 21% IT-компаний в более чем 120 государствах работают полностью в удаленном формате [196]. По результатам опросов, до 80% офисных работников в таких компаниях изъявляют желание продолжать исполнение хотя бы части своих обязанностей посредством онлайн-режима даже после окончания острой фазы пандемии COVID-19. При этом более половины из них хотели бы получить возможность трудиться полностью в дистанционном формате [216].

В соответствии с указом президента России В.В. Путина «О мерах по обеспечению ускоренного развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации» [1], на данный момент IT-сектор имеет стратегическую значимость, став ключевой сферой развития не только в области трудовых отношений, но и в разнообразных областях научного исследования, включая психологию. В этой связи представляется необходимым выявить факторы эффективности трудовой деятельности в

данном формате, т.е. те психологические и организационные особенности, которыми обусловлена предрасположенность сотрудников к выбору того или иного формата работы. В значительной степени это касается такой передовой отрасли, как IT-индустрия, в которой дистанционная работа уже относительно давно нормализована, а значит, можно предположить, что субъекты труда, занимающиеся профессиональной деятельностью в этой отрасли, в некоторой мере уже адаптированы к подобному формату работы в отличие от тех, для кого это совершенно в новинку, а зачастую и вынужденно.

Состояние научной разработанности проблемы. Эффективность профессиональной деятельности в режиме дистанционной работы стала предметом научного анализа в различных исследованиях зарубежных и отечественных психологов.

Зарубежные ученые, работавшие по данному направлению психологической науки, заложили теоретические основы изучения эффективности трудовой деятельности в целом, рассматривая ее как: качество и количество товаров и услуг, которые могут быть произведены в течение определенного времени и при определенных условиях (Р. Килманн, М. Дж. Сакслон, Д.Г. Серпа, Л. Смирнич, Р.Р. Харрис, Д.Дж. Моран, Э.Х. Шейн); меру, отражающую, насколько эффективно рабочая сила выполняет задачу по сравнению с нормой в определенной отрасли или среде (В.М. Дюран, Ф. Тейлор, Д. Макгрегор, П. Друкер, Й. Бекманн, Г. Харлоу, М. Крэкель, Ф. Ротлисбергер,); уровень производительности, при котором используется наименьшее количество входных данных для создания наибольшего количества выходных данных (Х.Л. Эспиноса-Гарса, Дж. В. Ньюстр, Т. Питерс, Л. Г. Почебут, Р. Уотермен, В. А. Чикер, С. В. Шекшня).

Проблема психологических аспектов эффективности работы в дистанционном режиме на Западе рассматривается, как правило, в качестве вариации традиционного формата трудовой деятельности, обладающего некоторой спецификой (Алтиг Д., Бейкер С.Р., Барреро Дж.М., Блум Н., Банн П., Чен С., Гаджендран Р., Голден Т.Д., Мизен П., Паркер Н., Рено Т., И.

Туэйтс). В то же время, ряд ученых использует строго дифференцированный подход к изучению особенностей труда в различных форматах, подчеркивая существенную разницу между ними (Банерджи Р., Джейкобсен Р., Кривкович А., Либотт Г. и Рамбачан А.).

Множество ученых в области отечественной психологии труда занимались исследованиями, связанными с эффективностью трудовой активности. Обычно, они рассматривают эффективность труда как комплексную характеристику профессионального взаимодействия, которая отражается в количественных и качественных метриках. Это также поддерживается развитием интегральных личностных качеств, которые как субъекты труда способствуют достижению важного социального результата, вместе с созданием продуктов труда, соответствующих общественным требованиям (В.А. Бодров, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, Е.А. Климов, А.К. Маркова, Ю.П. Поваренков, О.Н. Родина, Г.С. Суходольский, С.Н. Федотов и др).

Многочисленные исследования посвящены изучению профессионально важных качеств как факторов эффективности различных видов работы по основным характеристикам, среди которых выделяются работоспособность, надежность, взаимное соответствие занимаемой должности выполняемым задачам и т.д. (Н.А. Батулин, Г.В. Гнездилов, Е.Н. Гущина, О.И. Ефремова, С.С. Занюк, А.Л. Журавлев, Е.М. Климова, В.М. Крук, Ю.Н. Лысенко, Г.В. Малешашева, Н.Ю. Певзнер, П.В. Путивцев, А.В. Решетниченко, А.Ю. Федотов и др.).

Ряд отечественных работ также посвящен исследованию психологических механизмов стимулирования и повышения результативности профессиональной деятельности работников в различных отраслях (В.Н. Абрамов, Е.В. Ксенчук, В.И. Ковалева, М.Л. Кубышкина, В.И. Курбатов, Е.А. Могилевкин, Н.Е. Рубцова, Н.П. Фетискин и др.).

В рамках отечественной психологии труда проблема дистанционной работы на сегодня относительно мало разработана и сейчас все еще находятся

на этапе своего становления. В последние годы специалисты начали уделять больше внимания таким отдельным сторонам данной проблемы, как: психолого-педагогические проблемы компьютеризации (Л.М. Андрюхина, Е.И. Машбиц, А.В. Петровский, Н.Е. Рубцова, С.В. Феоктистова, Г.И. Ефремова, Н.О. Садовникова, Н.Н. Нечаев др.); дистанционные взаимоотношения между участниками трудового процесса (Н.П. Дедов, С.Л. Ленков, П.В. Путивцев, М.Ф. Секач, Э.Г. Скибицкий, Е.А. Федина, Л.И. Холина, Ю.Н. Тимофеева, Г.А. Шабанов и др.); новые аспекты отношений и специфика ведения диалога «человек-машина» (М.В. Зиннатова, Е.В. Лебедева, Е.И. Рогов, Э.А. Манушин, В.В. Харченко и др.); психологические трудности, возникающие в процессе дистанционной работы (Г.В. Гнездилов, В.В. Киселев, А.Н. Кононов, А.А. Краснолуцкий, Л.Н. Кулешова, А.С. Огнев, В.И. Солдаткин, Е.А. Федина, Ю.Н. Тимофеева и др.).

Тем не менее, существующие в современной психологической науке исследования эффективности трудовой деятельности применительно к дистанционной работе в основном касались лишь отдельных психологических компонентов, и нельзя сказать, что они в полной мере раскрывают весь внутренний потенциал подобной системы и формируют комплексное представление о психологических факторах ее успешного функционирования. Обособленность рассмотрения либо личностных, либо организационных составляющих при оценке эффективности трудовой деятельности сотрудников различных организаций не позволяет достичь объективного представления об оптимальных способах повышения эффективности работы. Кроме того, наблюдается недостаточная изученность проблематики непосредственного влияния того или иного формата работы на достижение высоких результатов в процессе трудовой деятельности внутри различных организаций в целом и в рамках ИТ-сферы в частности.

Современная ситуация в ИТ-индустрии наглядно демонстрирует наличие серии противоречий:

- Между растущим количеством работников, осуществляющих свою работу в онлайн-режиме, и недостаточной глубиной исследований относительно природы, структуры и содержания психологических аспектов эффективности такого рода деятельности.

- Между обилием подходов к толкованию феномена эффективности труда сотрудников IT-компаний и нехваткой анализа индивидуально-личностных особенностей трудовой активности в научных исследованиях.

Научная задача заключается в необходимости изучения и разрешения существующих противоречий между сформировавшейся на данный момент методологией определения факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний и научно подтвержденными данными о психологических и организационных факторах.

Объект исследования – профессиональная деятельность сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме.

Предмет исследования – психологические факторы эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме.

Цель исследования – на основе выявленных психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, разработать основные направления и средства повышения (тренинг, программа психологического обеспечения) эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов.

Задачи исследования:

1. Провести теоретико-методологический анализ научных подходов в изучении психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, после чего уточнить их психологическое содержание, структуру и проявление в различных условиях профессиональной деятельности, и разработать теоретическую модель изучаемого явления.

2. С помощью эмпирического исследования изучить влияние психологических факторов на эффективность профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, и их проявление в зависимости от выраженности организационно-психологических факторов;

3. Выявить оптимальные психологические и организационные условия профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний в онлайн-режиме с учетом факторов эффективности; разработать, обосновать и апробировать программу развития психологических условий организации профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний в онлайн-режиме с учетом факторов эффективности.

Гипотезы исследования:

1. Эффективность профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, детерминирована психологическими факторами (мотивационные, когнитивные, эмоциональные и поведенческие), совокупность которых обуславливает возможность выполнения сотрудниками своих профессиональных обязанностей.

2. Психологические факторы эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, обусловлена выраженностью индивидуально-личностных характеристик сотрудников (мотивационные, когнитивные, эмоциональные, поведенческие) и субъектно-объектной оценкой эффективности (низкоэффективный, удовлетворительный, высокоэффективный). Организационно-психологические факторы детерминируют проявление психологических характеристик профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме.

3. Коррекционное и развивающее воздействия на психологические компоненты эффективности, а также оптимизация организационных условий в соответствии с психологическим типом эффективности сотрудников

приводит к повышению эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме.

В качестве **методологического базиса** для исследования были приняты принципы системно-деятельностного подхода, включающие в себя анализ структурных и функциональных характеристик изучаемого объекта, а также психологических особенностей рабочего окружения. Диссертационное исследование опирается на следующие ключевые принципы: принцип детерминизма, принцип активности личности в качестве субъекта деятельности (согласно С.Л. Рубинштейну и Л.С. Выготскому), принцип единства теории, эксперимента и практики (по Б.Ф. Ломову), принцип развития, а также принцип соединения внутреннего и внешнего аспектов деятельности (в соответствии с работами А.Н. Леонтьева и П.Я. Гальперина).

Теоретическую базу для данного исследования составили фундаментальные труды по вопросу связи психологических особенностей работника с профессиональными обязанностями (К.А. Абульханова, А.К. Маркова, В.Г. Зазыкин, Е.А. Климов и др.). Включая вопросы организации и психологической поддержки специалистов разных сфер (М.В. Блинкина, А.Я. Галвановкис, Г.В. Гнездилов, Е.Н. Гущина, А.Л. Журавлев, Е.С. Кузьмин и др.). Также были учтены работы об условиях производства как системного элемента анализа и их влиянии на работу IT-специалистов (Н.Д. Лысаков, Ю.Н. Лысенко, Г.В. Малобашева, И.Н. Панарин, Н.Ю. Певзнер, А. В. Решетниченко и др.). Изучение условий трудовой активности базировалось на научных подходах, которые объясняют уровень производительности работников их индивидуальными характеристиками и особенностями их рабочей среды (В.Н. Батищев, В.И. Ковалев, М.Л. Кубышкин, В.А. Курбатов, Е.А. Могилевкин, Н.П. Фетискин и др.).

Исследовательские методы включали множество научных подходов, объединенных целью, заключающейся в реализации констатирующего и формирующего экспериментов. В процессе их проведения были применены:

- *общие теоретические методы*: сравнительный анализ, обобщение, систематизация, моделирование и пр.;

- *общие эмпирические методы*: тестирование, опросы, экспертные оценки, интервью, наблюдения и пр.;

- *психодиагностические методы*: использовались методики Т. Элерса «Тест диагностики личности на мотивацию достижения успеха и избегания неудач», В.Н. Бузина «Краткий отборочный тест, КОТ», С. Хартера по оценке собственной компетентности, Б.К. Пашнева «Опросник изучения уровня познавательной активности», А.В. Батрашева «Определение удовлетворенности личности своим трудом», Ф. Вильямса «Опросник личностных творческих характеристик», Ю.З. Гильбуха «Тест-опросник коммуникативных умений», «Диагностика коммуникативной социальной компетентности (КСК)», Е.П. Ильина и П.А. Ковалева «Личностная агрессивность и конфликтность», А.В. Лазукина «Диагностика самоактуализации личности», М. Cyders и М.А. Гагариной «Шкала импульсивного поведения, SUPPS-P», а также методика субъектно-объектной оценки эффективности профессиональной деятельности);

- *статистические методы* математического анализа эмпирических данных (вычисление средних значений, корреляционный анализ, факторный анализ, кластерный анализ, Т-критерий Стьюдента);

- *интерпретационные методы* (структурный, системно-структурный).

Достоверность и надежность результатов исследования гарантировалась путем применения сертифицированных диагностических инструментов и программ для обработки результатов тестирования, таких как JAMOVI и статистический пакет EXCEL. Повторяемость полученных результатов при их проверке и применении в профессиональной сфере, а также согласованность с ранее опубликованными данными ученых, занимающихся изучением данной проблемы (В.И. Ковалев, Ю.Н. Лысенко, М.В. Блинкин, Р. Гаджендран, Т.Д. Голден и другие), также способствовали обоснованности выводов.

В качестве эмпирической базы исследования была использована группа IT-компаний ООО «Эклек», «УГМ АСК», «ФОРК ИТ» и «IFellow», подавляющее большинство сотрудников которых работает в онлайн-режиме. Так, в психологическом исследовании приняло участие 4 IT-организации, в рамках которых были изучены 32 структурных подразделения, в которых работало 20 проджект-менеджеров (начальники направлений, выбраны в качестве экспертов), 98 тим-лидеров (начальники подразделений) и 231 рядовых сотрудников, являвшихся IT-специалистами, работающими в онлайн-режиме. Общее число изученных в ходе исследовательской работы респондентов составило N=349.

Научная новизна результатов исследования:

1. Произведено уточнение термина «психологические факторы эффективности профессиональной деятельности» относительно сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, как совокупности психологических (мотивационных, когнитивных, эмоциональных и поведенческих) и организационно-психологических (тип организационного контроля: экспектационный, интегративный, авторитарный) факторов, детерминирующих эффективность профессиональной деятельности.

2. Раскрыта структура психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний и ее проявление в условиях работы в онлайн-режиме.

Структурно-функциональная часть включает в себя индивидуально-личностные компоненты эффективности профессиональной деятельности, являющихся психологическими факторами, включающими в себя: а) *мотивационный* – побудительные детерминанты профессиональной деятельности; б) *когнитивный* – когнитивные способности, познавательная активность, компетентность, необходимые для данного вида деятельности; в) *эмоциональный* – отношение к оценке качества достигаемых в процессе профессиональной деятельности результатов; г) *поведенческий* – реализация профессиональных действий в соответствии с нормативными требованиями.

Динамическая часть состоит из субъектно-объектной оценки деятельности IT-специалистов, работающих в онлайн-режиме, а также типа трудового коллектива в зависимости от уровня организационного контроля (*экспектационный, интегративный, авторитарный*), проявляющегося под воздействием организационно-психологических факторов: *а) экспектации, б) интегрированность; в) регламентированность; г) контроль*. Характер выраженности организационно-психологических факторов эффективности профессиональной деятельности детерминирует специфику проявления психологических факторов.

3. Выделены показатели эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, с учетом индивидуально-личностных и организационных характеристик, в числе которых рассматриваются: *а) психологические качества, детерминирующие склонность сотрудников к эффективной профессиональной деятельности в онлайн-режиме работы (мотивированность, компетентность, удовлетворенность и профессиональность); б) субъектно-объектная оценка эффективности профессиональной деятельности; в) организационные характеристики, позволяющие оценить средовую специфику работы в онлайн-режиме, которыми детерминирована эффективность профессиональной деятельности IT-специалистов (тип организационного контроля: *экспектационный, интегративный, авторитарный*).*

4. Обоснована психологическая типология эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, в зависимости от выраженности психологических факторов и уровня эффективности профессиональной деятельности: «мотивационно-дисбалансный, низкоэффективный», «когнитивно-дисбалансный, удовлетворительный» и «комплексно-сбалансированный, высокоэффективный» типы.

5. Выявлены условия, требуемые для оптимизации эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме: а) внутренние: внутренняя мотивированность, наличие необходимых когнитивных способностей и компетенций, эмоциональная оценка результатов своей работы, профессиональное поведение; б) внешние: паритет между степенью автономности, предоставляемой сотрудникам онлайн-режимом профессиональной деятельности, и уровнем организационного контроля за ходом трудового процесса.

6. Предложена и апробирована программа психологической работы, включающая в себя набор психокоррекционных сессий и тренингов, целью которых является улучшение психологических аспектов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, и оптимизация ее организационных параметров.

Теоретическая значимость исследования:

- доказаны положения, которые способствуют углублению понимания феномена эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме;

- приведено описание психологических факторов эффективности профессиональной деятельности, которые должны быть приняты во внимание при профессионально-психологическом отборе и обучении специалистов в области ИТ;

- обоснована недостаточность современного методологического аппарата оценки эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме: применение либо организационных (чаще всего), либо личностных критериев (реже), что уменьшает объективность научных данных о способах достижения высокого уровня эффективности в процессе профессиональной деятельности;

- разработана психологическая модель детерминации факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, выявлены возможности включения ее

основных структурных элементов в процесс обучения будущих профессионалов данного сектора.

Практическая значимость:

- выявлены закономерности проявления психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, в зависимости от организационно-психологических характеристик трудового коллектива;

- представлены рекомендации для психологических служб ИТ-компаний с целью осуществления консультативной помощи сотрудникам, работающим в онлайн-режиме;

- определены возможности использования выявленной структуры и содержания психологических факторов эффективности работы ИТ-специалистов в онлайн-режиме для уточнения квалификационных требований и профессиональных характеристик работников рассматриваемого профиля;

- представлен набор практических рекомендаций по использованию результатов исследования в системе повышения квалификации и переподготовки ИТ-специалистов.

Личный вклад соискателя заключается: в решении актуальных вопросов, связанных с психологией профессиональной деятельности, реализуемой в онлайн-режиме. Была сформулирована цель исследования, состоящая из разработки основных направлений и средств повышения эффективности сотрудников ИТ-организаций, работающих в онлайн-режиме. Соискатель лично определил задачи, а также методологию исследования, основу которой составили базовые положения системно-деятельностного подхода, которые предполагают рассмотрение структурного и функционального аспектов изучаемой концепции, психологических особенностей организационной среды.

Диссертация представляет собой самостоятельное, законченное и оригинальное научное исследование и соответствует специальности 5.3.3 – Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика,

обозначенной в ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, согласно следующим пунктам:

п. 2. Концептуальные основы трудовой деятельности и рабочего поведения:

2.1. Психологический анализ и проектирование объекта, предмета и условий труда, компонентов труда, системы трудовых задач, должностной позиции и трудового поста работника; форм организации труда, ответственности и распределения властных полномочий; системы оценки труда сообразно психологическим особенностям и жизненным ориентациям работника;

п. 5. Регуляция профессиональной деятельности и рабочего поведения человека как индивидуального и коллективного субъекта труда:

5.1. Психологический анализ ценностных ориентаций, отношения к труду и удовлетворенности работой сотрудников традиционных и виртуальных организаций; включенность в организационную культуру; доверие в организации; психологический контракт; профессиональные деформации;

п. 7. Методы исследования и проектирования, технологии психологического сопровождения работника:

7.2. Методы анализа и проектирования формирования и развития человека как работника;

7.4. Методы анализа и проектирования регуляции профессиональной деятельности и рабочего поведения человека как индивидуального и коллективного субъекта труда.

Положения, выносимые на защиту:

1. Психологические факторы эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, – это совокупность индивидуально-личностных качеств, которые подвержены влиянию организационно-психологических характеристик профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в

онлайн-режиме (экспектации, интегрированность, регламентированность, контроль), обеспечивающие максимально эффективное выполнение профессиональных задач.

2. Структура теоретической модели психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, включает структурно-функциональный и динамический компоненты.

Структурно-функциональная часть модели включает в себя индивидуально-личностные компоненты эффективности профессиональной деятельности, являющиеся психологическими факторами: а) *мотивационный* – побудительные детерминанты профессиональной деятельности; б) *когнитивный* – когнитивные способности, познавательная активность, компетентность, необходимые для данного вида деятельности; в) *эмоциональный* – отношение к оценке качества достигаемых в процессе профессиональной деятельности результатов; г) *поведенческий* – реализация профессиональных действий в соответствии с нормативными требованиями.

Динамическая часть состоит из субъектно-объектной оценки деятельности ИТ-специалистов, работающих в онлайн-режиме, а также организационного типа трудового коллектива в зависимости от уровня организационного контроля (*экспектационный, интегративный, авторитарный*), проявляющегося под воздействием организационно-психологических факторов: а) *экспектации*, б) *интегрированность*; в) *регламентированность*; г) *контроль*. Характер выраженности организационно-психологических факторов эффективности профессиональной деятельности детерминирует специфику проявления психологических факторов.

3. В качестве критериев оценки психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, принимаются числовые показатели ее индивидуально-личностных компонентов: мотивационного, когнитивного,

эмоционального, и поведенческого, а также показатель субъектно-объектной оценки эффективности.

По характеру выраженности психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, выделены их типы: а) *«мотивационно-дисбалансный, низкоэффективный»* характеризуется высокой выраженностью мотивационного фактора при низкой выраженности когнитивного, эмоционального и поведенческого факторов, которые обеспечивают реализацию качественного выполнения трудовых задач; б) *«когнитивно-дисбалансный, удовлетворительный»* характеризуется выраженностью когнитивного фактора, положительно сказывающегося на эффективности профессиональной деятельности, при низкой выраженности мотивационного, эмоционального и поведенческого факторов; в) *«комплексно-сбалансированный, высокоэффективный»* детерминирован умеренной выраженностью всех психологических факторов, что обеспечивает высокую эффективность профессиональной деятельности.

Совокупность организационно-психологических факторов: а) *экспектации*; б) *интегрированность*; в) *регламентированность*; г) *контроль* определяет тип трудового коллектива в зависимости от уровня организационного контроля (*экспектационный, интегративный, авторитарный* типы).

Выраженность организационно-психологических факторов определяет тип профессиональной среды по характеру ее организации в онлайн-режиме: а) *экспектативный тип* характеризуется низким уровнем организационного контроля над трудовым процессом сотрудников, при этом управленческая стратегия подразумевает расчет на соответствие сотрудников ожиданиям, требованиям и нормам, конвенционально принятым в IT-индустрии; б) *интегративный тип* характеризуется умеренной степенью организационного контроля с сохранением значительной степени автономности сотрудников в вопросах, связанных с организацией их трудового процесса; в) *авторитарный*

тип характеризуется высоким уровнем контроля над профессиональной деятельностью, ходом работы и ее результатами со стороны организации.

4. Психологические условия повышения уровня эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, заключаются в комплексном воздействии на организационно-психологические и психологические факторы: а) целенаправленное развитие индивидуально-личностных компонентов эффективности профессиональной деятельности, обеспечивающих выполнение трудовых функций; б) формирование оптимальных организационных условий ведения профессиональной деятельности.

С целью реализации этих условий является целесообразным психологическое обеспечение профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, в состав которого должны входить: а) оценка психологических качеств (*мотивированности, когнитивных способностей, эмоциональной составляющей и поведенческих особенностей*), которыми обеспечивается эффективное выполнение профессиональных функций; б) психологический мониторинг динамики субъективной оценки сотрудниками результатов своей профессиональной деятельности и их отношения к ним; в) формирование и поддержание организационных условий выполнения профессиональных задач, которыми обеспечивается возможность качественной реализации индивидуально-личностных компонентов эффективности.

Апробация результатов исследования. Ход выполнения диссертационного исследования и результаты, полученные в процессе его проведения, были обсуждены на заседаниях кафедры психологии труда и организационной психологии Государственного Университета Просвещения (ГУП, бывш. МГОУ), на заседаниях кафедры общей психологии и психологии труда Российского Нового Университета (РосНОУ), на международной научно-практической конференции по теме «Прикладная психология: современное состояние, эффективность исследований, перспективы развития»

г. Москва (19 апреля 2020 г.); межвузовской научно-практической конференции по теме «Задачи психологии труда в контексте современных вызовов» г. Москва (26 апреля 2021 г.); всероссийской научно-практической конференции «Междисциплинарный подход к подготовке современного педагога: от теории к практике» г. Мытищи (8 декабря 2022 г.); V Всероссийской конференции «Психология профессиональной деятельности: проблемы, современное состояние, перспективы развития» г. Москва (12-13 апреля 2023 г.).

Теоретические подходы и практические методы развития эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, прошли апробацию и были внедрены в организации, на базе которых было проведено настоящее диссертационное исследование. По теме исследования было опубликовано 12 научных работ, в состав которых входят 5 статей в изданиях, которые рецензируются ВАК.

Структура диссертации состоит из: введения, глав I-III, заключения и списка литературы, в состав которого вошло 243 источника, и 4 приложения. Совокупный итоговый объем работы составил 212 страниц, в состав которых вошло 20 таблиц и 21 рисунок.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ИТ-КОМПАНИЙ, РАБОТАЮЩИХ В ОНЛАЙН- РЕЖИМЕ

1.1. Анализ научных подходов исследования психологических факторов эффективности профессиональной деятельности в зарубежной и отечественной психологии

Понятие «профессиональная деятельность» – устоявшаяся категория, в общем смысле представляющая собой социально-значимую трудовую деятельность, выполнение которой требует определенных знаний, умений и навыков, а также профессионально детерминированных индивидуальных качеств личности [12].

Основная цель профессиональной деятельности – предполагаемый результат, который обеспечивает развитие личности и ее жизнедеятельность. Эффективность профессиональной деятельности ИТ-специалистов базируется не только на управляемых организацией параметрах, таких, как средства производства и технологии, условия труда, стиль руководства и др., но также и на параметрах, управление которыми либо невозможно, либо весьма ограничено, к числу которых относятся актуальное законодательство, политика правительства государства, уровень конкуренции на рынке, а также культурные и социальные ценности. Есть и еще одна группа параметров эффективности профессиональной деятельности, в которых можно отнести управление человеческими ресурсами и индивидуально-личностные характеристики сотрудников организации. По этой причине можно сказать, что понятие «эффективность» является столь же емким и многогранным, как и понятие «профессиональная деятельность», поскольку в него входит широкий спектр характеристик (например, качество, количество, продуктивность, рентабельность, нормативность условий, безопасность труда,

внутренняя оценка результатов труда сотрудником и пр.), имеющих способность детерминировать направление развития организации в целом и ее коллектива в частности.

Понятие «эффективность» в словаре С.И. Ожегова трактуется как «нечто, дающее эффект, действенное, приводящее к результатам» [130], т.е. содержание данного слова представляет его активный базис – деятельность, что детерминирует проведение дальнейшего анализа через исследование особенностей профессиональной деятельности. Хотя в словаре иностранных слов термин «эффект» имеет ряд различных определений, таких, как: действие, результат чего-либо (к примеру, эффект терапии); впечатление, которое производится на кого-либо; прием или способ произведения какого-либо впечатления; тем не менее, все эти трактовки могут привести к одному и тому же выводу: «эффективный» – синоним слова «действенный», то есть, «приносящий определенный эффект».

Как пишет в своем диссертационном исследовании «Психологические факторы эффективности профессиональной деятельности мастеров-консультантов сервисных центров автомобильных компаний» О.В. Чернышова, профессиональная деятельность находится на пересечении ценностно-смысловой (в контексте философии, психологии и социологии), потребностно-мотивационной и эмоционально-волевой (в рамках психологии) сфер личности [179]. Личность и ее атрибуты анализируются Л.С. Выготским как «результат деятельности» [35]. Эту точку зрения поддерживает А. Бандура, утверждая, что личность формируется через взаимодействие между индивидом и окружающим миром, а также через саморегуляцию и контроль над поведением [17]. Важность утверждения С.Л. Рубинштейна о тесной связи между деятельностью и психическими характеристиками личности остается актуальной [145; 146].

С учетом наблюдаемого во всем мире, и в особенности в России, в наши дни тренда на стремительный рост уровня конкурентности в IT-индустрии особое значение приобретает вопрос о том, какими именно способами можно

достичь положительного эффекта от профессиональной деятельности сотрудников, и каким образом он должен проявляться. По этой причине, проблема методологии оценки эффективности нуждается в решении.

В соответствии с выводами О.В. Чернышовой, для исследования этого направления необходимо сначала определить, что именно подразумевается под такими терминами, как «эффект» и «эффективность» в контексте психологии труда [179]. Один из основателей отечественной эргономики П.Я. Шлаен уверен, что оценка адаптации системы к выполнению ее основных задач, или эффективности системы в общем, – это одна из ключевых проблем ее создания и использования [189].

Также стоит отметить, что при принятии решений о разработке системы, возможных путях ее модернизации, методах ее эксплуатации, приема на работу кандидатов на вакантные должности, карьерном росте сотрудников и т.д., основную роль играют результаты оценки ее эффективности. Кроме того, по мнению П.Я. Шлаена, эффективность любой системы (включая профессиональную деятельность специалиста) является главным критерием ее целесообразности. В своих работах П.Я. Шлаен также отмечает, что в критических и непредвиденных ситуациях наличие так называемого «человеческого фактора» положительно влияет на реализацию возможностей системы, независимо от того, является ли она технической или биологической. Однако часто человеческий фактор ограничивает и снижает возможности системы в целом. Поэтому в научной литературе выделяют два типа эффективности: «потенциальная», то есть изначально заложенная в систему, и «реализуемая», то есть используемая в процессе эксплуатации системы [189].

Согласно данным различной научной литературы по этому направлению, приведенным в исследовании О.В. Чернышовой, получается, что в большинстве рассматриваемых случаев по разным причинам, связанным с действиями специалистов, уровень реализуемой эффективности составляет от 25 до 50% от уровня потенциальной [180; 208]. Из этого следует вывод о том, что причины проблем, которые приводят к столь существенной разнице,

а также возможные пути их решения требуют более глубокой углубленной научной разработки [189].

Экономист мирового уровня П. Хейне утверждает, что «эффективность всегда является оценочной категорией, связанной с соотношением между ценностью получаемого результата и затратами» [176, с. 208]. Аналогичный подход к этому вопросу представлен в научных работах отечественного ученого Т.С. Хачатурова. Он утверждает, что эффективность производства, будь то экономическая или социальная, определяется отношением между реальным эффектом и затратами, необходимыми для его достижения [176]. Данный подход, хотя и является в некотором роде фундаментальным, рассматривая понятия «эффективность» в широком смысле и раскрывая его сущность в целом, тем не менее, недостаточен для настоящего диссертационного исследования, поскольку не придает должного внимания психологическому компоненту данной характеристики.

Исследования психологических аспектов эффективности профессиональной деятельности изначально зародились в управленческих школах. П. Друкер, Г. Минцберг, Д. Синк и Ф. Тейлор – авторитетные исследователи в области теории управления, которая является хорошо развитой научной парадигмой в индустриальной психологии [50; 116; 157; 161]. Их исследования легли в основу школ менеджмента, которые сформировались благодаря их трудам. Используя разнообразные методологические подходы, эти ученые смогли выявить не только технологический, но и социальный аспекты профессиональной деятельности. Несмотря на то, что они подчеркивают важность технологических аспектов (таких как время, необходимое для выполнения работы, тип принимаемых решений, рациональность выбранных методов их реализации и так далее), они также аргументируют необходимость учета личностных характеристик сотрудников в рамках этого процесса [157; 161].

В целом, весьма распространенной в научной литературе является позиция, согласно которой эффективность профессиональной деятельности,

прежде всего, определяется действиями, обеспечивающими необходимый результат. Из этого следует, что эффективность в данном контексте нужно трактовать как показатель, тождественно равный результативности, т.е. достижении цели при одновременном соблюдении заданных ограничений и сохранении различных ресурсов, в т.ч. временных [83; 225].

С точки зрения Ю.А. Тихомирова, эффективность профессиональной деятельности – это взаимосвязь между задачами и результатами их решения, которая выражается в итоговых результатах трудового процесса [164].

В то же время, А.А. Камышанов в процессе изучения сущности и содержания понятия «эффективность профессиональной деятельности», рассмотрел общенаучный смысл данного термина и выделил три типа [71] (табл. 1.1).

Таблица 1.1 – Типология эффективности профессиональной деятельности по А.А. Камышанову

№	Тип эффективности	Сущность
1	Нормативная	Выражает соотношение между текущими и нормативными целями
2	Функциональная	Выражает соотношение между достигнутыми результатами и поставленными по плану задачами
3	Экономическая	Выражает соотношение между достигнутыми результатами и финансово-экономическими затратами

В своем анализе современных точек зрения на понятие «эффективность» в широком смысле О.Я. Левандовская подметила, что с философских позиций эффективность необходимо рассматривать в качестве меры возможности достижения наиболее целесообразного требуемого результата; с педагогической точки зрения – это минимальное расхождение между запланированными и достигаемыми результатами педагогического влияния; с экономической – соотношение между реализованными затратами и полученными деятельностными результатами; с социально-политической – результативность, т.е. соотношение задачи и результата [95].

В научных трудах А.П. Ситникова отмечается, что продуктивной можно назвать такой вид деятельности, организация которой дает возможность достижения профессиональных задач, и результат которой является конгруэнтным ее целям [159]. В частности, на это также обращают внимание такие ученые, как Васина Н.В., Деркач А.А., Платонов К.К. и др. [32; 43; 136].

Также отдельного упоминания стоит взгляд В.А. Чикера на данный вопрос. В своем диссертационном исследовании «Связь интеллектуальных особенностей личности с эффективностью деятельности инженеров» он трактует термин «эффективность профессиональной деятельности» в качестве более широкого понятия, нежели «продуктивность», поскольку первое подразумевает превосходящее число оценок, которые исходят из полноты и глубины уровня результативности трудовой деятельности. С его точки зрения, понятие «продуктивность» есть более частная и узконаправленная категория, оценивающая только ряд конкретных аспектов трудовой деятельности [180].

В своих работах А.К. Маркова отмечает, что эффективность профессиональной деятельности при ряде незначительных допущений можно рассматривать как синоним таких терминов, как «результативность», «продуктивность» и «оптимальность», коими она также в различной степени детерминируется. В то же время, под результативностью профессиональной деятельности с ее точки зрения следует понимать наличие некоего результата в итоге трудовой деятельности, который может быть различным по своим характеристикам [112] (рис. 1.1.)

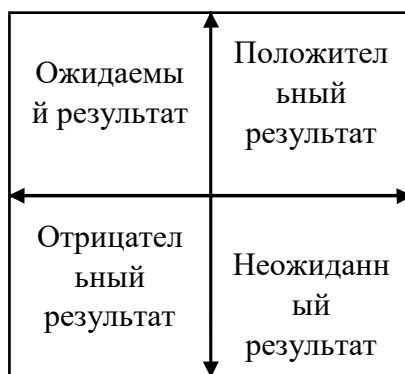


Рисунок 1.1 – Характеристики возможных результатов профессиональной деятельности по А.К. Марковой

Под продуктивностью в данном случае понимается наличие некоего продукта труда, который соответствует стандартам конкретной профессиональной деятельности; «оптимальность – это достижение наилучшего из всех возможных результатов в заданных условиях трудовой деятельности при сведении к минимуму усилий и временных затрат конкретного специалиста» [98]. Все эти термины в некоторой степени близки друг к другу по смыслу, но при этом понятие «эффективность» описывает главным образом соответствие результатов профессиональной деятельности ее задачам и целям, в то время как по отношению к продуктивности эффективность является более узкой категорией, поскольку она охватывает исключительно положительные результаты работы специалистов. Однако в первом приближении можно констатировать, что субъектно-объектная оценка продуктивности профессиональной деятельности является одним из компонентов ее эффективности.

В ряде диссертационных исследований также поднимается проблема реализации профессиональной деятельности на достаточно высоком уровне эффективности в профессиях социальной сферы труда, так как объектом трудовой деятельности в них выступают другие люди, что существенно усложняет объективную оценку данной характеристики [33; 74]. Например, И.В. Власкина в своей диссертационной работе рассматривает возможность определения эффективности профессиональной деятельности сотрудника организации социальной сферы труда как достижение сотрудником результата, который устраивает одновременно самого сотрудника, его работодателя и их клиента, и это достижение, как правило, обусловлено сформированностью у сотрудника ряда профессионально-релевантных индивидуально-личностных качеств, таких, как социально-коммуникативная адаптивность, стрессоустойчивость, способность к оценке результатов своей работы, толерантность и оптимизм, профессиональное поведение [33].

А.С. Сиротюк в своей диссертационной работе «Профессиональная деятельность психолога по формированию толерантности у детей дошкольного возраста в условиях инклюзивной развивающей среды» отмечает, что в качестве оценочных категорий профессиональной деятельности в научной литературе наиболее часто можно встретить: оптимальность, продуктивность, производительность, результативность, успешность и эффективность [158]. При этом оценка профессиональной деятельности любых специалистов не может быть осуществлена без предварительного изучения предмета данной деятельности.

В психологии труда также существует ряд исследований, из результатов которых следует, что предмет профессиональной деятельности определяет не только ее специфику, структуру, содержание, средства и принципы, но также и оптимальный выбор того набора категорий, посредством которых необходимо осуществлять оценку этой деятельности [179]. К примеру, в процессе оценки профпригодности при производстве профессионального психологического отбора многочисленные сотрудники кадровых служб IT-компаний стараются, прежде всего, выявить и исключить из отбора кандидатов, продемонстрировавших низкие показатели по данным параметрам. В данном случае выбор оптимального метода отбора зависит, главным образом, от конкурсной основы отбора кандидатов и от сложности и характера самой профессии. Тем не менее, именно уровень развития профессионально релевантных качеств определяет затраты, требуемые для достижения тестируемыми кандидатами одинакового уровня эффективности [43].

Когда речь заходит о сотрудниках IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, данное определение эффективности профессиональной деятельности нельзя назвать достаточно точным, поскольку согласно классификации профессий Е.А. Климова, как предмет труда здесь может рассматриваться как «техника» (в случае, если речь идет о программистах, дизайнерах, кодерах и пр.), так и «человек» (когда рассматриваются сотрудники отделов технической

поддержки, менеджеры и консультанты) [79]. По этой причине представляется необходимым произвести уточнение определения эффективности профессиональной деятельности сотрудника ИТ-компании, работающего в онлайн-режиме.

С точки зрения Э.Э. Эйфуса, в качестве профессионально-важных качеств специалиста любой отрасли следует рассматривать индивидуально-личностные качества субъекта труда, которыми детерминированы успешность и эффективность его профессиональной деятельности, что совпадает с позицией В.Д. Шадрикова по данному вопросу [184; 191].

Рассмотренные выше по тексту понятия сложно сопоставить между собой на качественном уровне несмотря на то, что они зачастую близки друг к другу по смыслу, но, что более важно, не во всех случаях они также поддаются и адекватному количественному измерению. Одновременно с этим следует заметить, что в рамках проанализированных подходов не определяются критерии и показатели оценки эффективности профессиональной деятельности сотрудника ИТ-компании. С другой стороны, в качестве еще одной существенной проблемы в вопросах оценки показателя эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний является тот факт, что в специальной литературе по данному направлению, как правило, происходит размытие и смешение данного понятия с иными, близкими ему по смыслу терминами, такими, как «оптимальность», «производительность», «результативность», «успешность» и «продуктивность» [61]. По этой причине, с целью уточнения определения эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, необходимо произвести анализ сущности перечисленных понятий.

Согласно А.К. Марковой, оптимальность профессиональной деятельности заключается в достижении наилучшего результата в заданных условиях при минимальных затратах времени и усилий работников [112]. Однако, эффективность этой деятельности в основном определяется наличием конечного результата, который может быть как запланированным, так и

незапланированным; как положительным, так и отрицательным (рис. 1.1). В то же время, по мнению В.Д. Шадрикова, продуктивность – это количество произведенной продукции, соответствующей установленным стандартам, за единицу времени [184].

С другой стороны, М.Б. Курбатова и М.И. Магура предлагают комплексное определение эффективности профессиональной деятельности и ее структурных компонентов [109] (см. табл. 1.2).

Таблица 1.2 – Компоненты эффективности профессиональной деятельности по Курбатовой М.Б. и Магуре М.И.

№	Компонент	Сущность
1	Целесообразность	Соответствие выполняемых специалистом задач целям организации и установленным в ней нормативам и требованиям
2	Рациональность	Выбор специалистом наиболее рациональных и экономичных способов решения профессиональных задач
3	Полноценность	Максимально полное использование всех возможностей, навыков, знаний, умений и компетенций специалиста при решении профессиональных задач

С точки зрения перечисленных авторов, современные методы оценки профессиональной деятельности специалистов базируются на положении, согласно которому не является достаточной оценка исключительно итоговых результатов труда; необходимо также выявить степень демонстрации специалистом нужных индивидуально-личностных качеств и профессионального поведения, являющихся необходимым условием эффективности его профессиональной деятельности.

Так как любая оценка профессиональной деятельности, как правило, осуществляется с целью проведения в последующем некоторых корректирующих мероприятий, в рамках комплексного подхода в качестве объекта анализа необходимо рассматривать и набор факторов, которыми оказывается прямое, либо косвенное влияние на трудовой процесс сотрудников.

Е.Л. Некрасова в своей статье пишет о том, что зачастую в странах Евросоюза используется метод создания эффективной системы трудовой

деятельности персонала, согласно которому эффективность профессиональной деятельности рассматривается в качестве величины, определяющейся формулой (рис. 1.2) [125].

$$E_f = \frac{Comp \times Mot}{OrB}$$

Ef – эффективность профессиональной деятельности;
 Comp – компетентность сотрудника;
 Mot – мотивация сотрудника;
 OrB – организационные барьеры

Рисунок 1.2 – Формула эффективности профессиональной деятельности по Е.Л. Некрасовой

Согласно данной формуле, под организационными барьерами понимаются особенности и установки структуры организации, мешающие ее сотрудникам осуществлять свою профессиональную деятельность в должной степени. Компетентность – совокупность профессиональных знаний, навыков и умений. Мотивация – это результат воздействия набора стимулов, которые могут быть как материальными, так и нематериальными, базирующийся на ценностных ориентирах и установках персонала организации [125].

В контексте настоящего диссертационного исследования формула, приведенная на рис. 1.2, представляется излишне упрощенной и недостаточно точной с точки зрения современной психологической науки. Однако представленные в ней три основных критерия (профессионализм сотрудника, его мотивация и организационная среда) представляют интерес, поскольку их можно разделить на две группы: индивидуально-личностные (компетентность и мотивация) и организационные (орг. барьеры). Эти наборы компонентов можно рассматривать в первом приближении в качестве факторов эффективности профессиональной деятельности. При этом в случае данной формулы показатели по индивидуально-личностным компонентам могут быть подвержены измерительным процедурам при помощи психодиагностических

тестов, в то время как организационный компонент можно измерить с помощью экспертного опроса и анализа документов.

В рамках настоящего диссертационного исследования интересной также представляется позиция Ю.Е. Якуниной, которая предлагает в качестве определения сущности эффективности профессиональной деятельности рассматривать соотношение между успешностью и неуспешностью трудовой деятельности специалиста на определенном временном отрезке, определяющееся оптимальным профессиональным поведением [192].

Согласно мнению Агеева В.С., Дубовой Т.Ф. и Рыжонкина Ю.Я., эффективность профессиональной работы включает в себя комбинацию определенных "успешных" действий, как в рабочее время, так и вне его. Эти действия, даже если они не влияют напрямую на производительность, могут все же способствовать ее повышению в будущем или положительно влиять на качество профессиональной деятельности коллег по общению [8].

Представляется целесообразным принять данную точку зрения. Эта позиция согласуется также с распространенными в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики, а также управления HR, мнениями по данному вопросу [80; 98; 241]. В рамках решаемых в настоящем исследовании научных задач был рассмотрен документ под названием «Методы ассессмента KPI IT-специалистов по направлению гейм-девелопмента компании WarDevs», в котором в числе основных наборов компонентов KPI (от англ. key performance indicators – ключевые показатели эффективности) выделены следующие:

- Личная удовлетворенность результатами работы сотрудником;
- Объективная оценка результатов работы руководством компании.

Схожие по сущности и содержанию индикаторы присутствуют в нормативных документах многих IT-компаний. По этой причине, в дополнение к аргументам, приведенным в различных исследованиях по данному направлению [53; 150], в рамках разработки методики оценки

эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, представляется целесообразной использование метода субъектно-объектной оценки ее продуктивности.

В современных психологических словарях, которые издаются в нашей стране (Зинченко В.П., Мещеряков Б.Г.), обнаруживаются определенные семантические взаимосвязи между категориями «продуктивность» и «эффективность» [68]. «Продуктивный сотрудник» определяется в первую очередь в качестве соответствующего профессиональным требованиям, трудовая деятельность которого сопровождается преимущественно качественным выполнением профессиональных задач. Несмотря на то, что продуктивность сама по себе различные авторы [79; 196] порой связывают с некоторым везением, приводящим к успешному результату, т.е. с фактором случайности, тем не менее, в изрядном числе научных публикаций в качестве продуктивной профессиональной деятельности рассматривается такой вид деятельности, который приводит к благоприятному и для сотрудника, и для организации исходу, при условии наличия относительно малого числа, либо же при полном отсутствии ошибок и недочетов, что в долгосрочной перспективе приводит к существенным достижениям [107; 171; 207].

Таким образом, «продуктивность» в данном контексте можно трактовать в качестве продолжительно наблюдаемой серии положительных вероятностных (стохастических) результатов, соответствующих затрачиваемым усилиям и приводящих к достижению желаемого результата в соответствии с замыслами сотрудника. Продуктивная деятельность при достаточно низком количестве брака и издержек является эффективной, осуществляемой сотрудником, имеющим достаточную квалификацию и владеющим необходимыми профессиональными компетенциями.

Согласно точке зрения С.И. Ожегова, «успех» как единицу измерения продуктивности следует рассматривать в качестве «ороших результатов в работе и учебе; удачи в достижении какой-либо цели; общественное признание [130].

Проведенный анализ различных толкований понятия «успех» подводит к трактовке успеха в качестве высокого (удачного) результата в профессиональной деятельности сотрудника. Подобный взгляд на успех подразумевает стремление сотрудника получить признание и быть положительно отмеченным внутри своей организации, а также удостоиться высокой оценки своего труда руководителем. Подобная потребность в признании, по всей видимости, также сопряжена со стремлением сотрудника выделиться на фоне других членов трудового коллектива, а также быть признанным в качестве ценной и значимой его составляющей.

Данный вывод согласуется с точкой зрения Б. Паскаля, который утверждал, что для любого работника является важным признание его успехов другими членами его трудового коллектива и получение социального одобрения [134].

Для более комплексного понимания понятия «успех» следует также обратиться к работам отечественных социологов и философов. Джидарьян И.А., Здравомыслов А.Г., Москаленко А.Т., Сержантов В.Ф. в своих трудах предлагают трактовку сущности успеха, представляющуюся интересной в рамках настоящего исследования [44; 64; 120; 153]. С точки зрения данной группы ученых, успех является фундаментальной предпосылкой для осознания индивидом собственной значимости в глазах социума.

Как и прочие рассмотренные выше по тексту синонимы термина «эффективность», в качестве психологического феномена успех является достаточно разноплановым, многогранным и достаточно хорошо изученным такими западными учеными, как Левин К., Мюррей Г., Хайдер Ф. и др. [97; 213; 226]. В значительном количестве психологических теорий успеха в качестве фундаментального выделяется исследование американского ученого Д. Макклелланда, в котором он рассуждает о так называемой «компоненте ожидания». Под ней подразумевается убеждение человека в том, что его усилия приведут к достижению желаемого результата. Она основывается на предположении, что люди мотивированы стремлением к достижению успеха

и к избеганию неудачи, и что эти мотивы связаны с их ожиданиями относительно своих возможностей достичь желаемой цели. Компонента ожидания является одним из трех основных факторов, которые влияют на мотивацию человека в теории успеха Макклелланда, вместе с компонентами ценностей и стандартов [222].

Согласно вышеперечисленным теориям, в контексте проблемы психологических факторов эффективности профессиональной деятельности следует выделить два типа мотивации: достижения цели/результата, а также мотив избегания неудач [97; 222; 226]. Мотивационный компонент эффективности представляется особенно интересным в рамках настоящего исследования, поскольку согласно работам таких ученых, как Р. Гаджендран и Т.Д. Голден, существенное число людей при выборе как профессии ИТ, так и онлайн-режима работы, мотивированы, прежде всего, стереотипическими представлениями о характере данного вида деятельности: высокий уровень автономности, низкий порог вхождения, высокий уровень заработка и пр. [209]. При этом многие из них, согласно данным исследований ученых, не обладают необходимым для этой профессии уровнем способностей и компетенций, что приводит к низкой эффективности трудовой деятельности.

Таким образом, *мотивационный* компонент следует выделить как одну из составляющих эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме.

Из приведенного выше анализа следует, что, при некотором обобщении, любая профессиональная деятельность может быть оценена как успешная или неуспешная при сопоставлении ее результатов с соответствующими критериями качества реализации. Например, Ф. Хоппе в своих работах высказывает точку зрения, согласно которой одним из главных критериев успеха или его отсутствия является эмоциональный компонент, обусловленный уровнем притязаний индивида [214]. По его мнению, люди испытывают чувство удовлетворенности при достижении не любой цели, но

лишь достаточно сложной, которая в то же время соответствует их объективным возможностям.

Один из выдающихся отечественных ученых-психологов А.Н. Леонтьев в своих многочисленных научных работах констатировал, что в случаях, когда человек желает достигнуть удовлетворения и счастья в своей жизнедеятельности, ему достаточно лишь поставить перед собой некую конкретную цель и начать двигаться в направлении ее достижения [100].

С точки зрения Дж.В. Аткинсона, успех олицетворяет собой объективное благо, стремление к которому обусловлено, помимо возможных наград и поощрений, положительными эмоциями, улучшением самооценки и повышением социального статуса работника [194].

С позиции Т. Котарбинского, выдающегося польского философа, успешность профессиональной деятельности определяется такими критериями, как полезность, искусность, точность, и качество конечного продукта [84].

А. Бандура в своих трудах продемонстрировал существенную зависимость успешного поведения в сложных и экстремальных трудовых условиях от уверенности работника в собственных силах и способностях, а также от его веры в потенциальный успех принимаемых им решений и выполняемых им в рамках трудовой деятельности действий [17].

Н.С. Курек в качестве успеха профессиональной деятельности предлагает рассматривать «преодоление планки», т.е. превышение полученных в предыдущих итерациях попыток решения одних и тех же профессиональных задач норм и результатов, а также достижение обозначенных целей [94].

С.А. Дружилов, рассуждая о предложенной Н.С. Куреком концепции, в своих работах отмечает, что успех может также быть частичным в тех случаях, когда «планка» не превышена, но поставленная задача, тем не менее, решена. Помимо того, он предполагает, что существует уровень общественных нормативов для «полного» успеха, в случае которого можно констатировать

достижение цели повышенного уровня сложности, существенно превышающего как прошлые достижения сотрудника, так и усредненные экспектации социума [48].

Согласно позиции канадского патолога и эндокринолога Г. Селье, внесшего существенный вклад в развитие ряда психологических концепций, успех обладает собственной динамикой и может служить предиктором последующих достижений. С его точки зрения, любой успех в той или иной степени оказывает положительное влияние на вероятность последующих успехов, в то время как неуспех имеет противоположный эффект [155].

Представители психоаналитической школы, например, З. Фрейд, рассматривают причины «болезней успеха» в связи с бессознательными составляющими психики, главным образом с сексуальной сферой [174]. В то же время, отечественный представитель данной школы К. Обуховский рассматривает в качестве причины «болезни успеха» излишне преждевременную формулировку индивидом своих долгосрочных жизненных целей и задач [128].

Следует также обратить внимание на исследования непосредственно в области успешности профессиональной деятельности. К примеру, Е.П. Ильин в своих работах выделяет четыре фундаментальных компонента успешной профессиональной деятельности: индивидуально-личностные качества специалиста, профессиональные знания, навыки и направленность [70]. Ученый в своих трудах также связывает успех в профессиональной деятельности с комплексом таких качеств индивида, как общая и специальная подготовленность, профессиональная мотивация и кондиция психологических функций.

С точки зрения Л. Таилера Л. и Д. Сьюпера, изложенной в их работе «Психологическое обеспечение профессиональной деятельности», согласно «теории индивидуальности в профессиональной психологии», наиболее важными факторами успешности профессиональной карьеры следует считать представления специалиста о собственной личности и о своем образе жизни, а

также его отношение различным общественным ситуациям и эмоциональные реакции, проявляемые внутри них [237; 240].

Таким образом, в качестве одной из составляющих эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, можно рассмотреть *эмоциональный* компонент.

Многие отечественные и зарубежные ученые, такие, как Жданько И.М., Марищук В.Л. и др., рассматривают в своих трудах успешность и эффективность профессиональной деятельности в качестве единого, сложного и многомерного психического образования [56; 82; 114; 126]. В то же время, ряд отечественных психологов, таких, как Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А., Теплов Б.М., считают, что в качестве главных условий эффективности профессиональной деятельности следует выделять когнитивные способности специалистов [51; 162].

Б.Г. Ананьев выдвигает представляющееся важным теоретическое положение о том, что в качестве ключевого фактора эффективности профессиональной деятельности требуется рассматривать совокупность необходимых свойств специалиста, включающих в себя специфическую структуру его компетенций и, помимо этого, логических, эмоционально-волевых, мнемонических и прочих индивидуально-личностных компонентов [12].

Таким образом, в качестве одной из составляющих эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, можно рассмотреть *когнитивный* компонент.

В контексте тематики настоящего диссертационного исследования, направленного, прежде всего, на изучение различных аспектов работы в онлайн-режиме, представляется необходимым упомянуть тот факт, что внутри набора компонентов, определяющих успех в освоении любой профессии, В.С. Мерлин выделил в качестве одной из ключевых составляющих мотивы ее выбора, связанные с ее специфическими условиями труда [113]. Следует учитывать тот факт, что не каждая профессия подразумевает возможность

выбора онлайн-режима в качестве оптимального, или даже возможного формата ведения трудовой деятельности.

К.М. Гуревич в своих научных трудах раскрывает понятие эффективности профессиональной деятельности в качестве совокупности психологических и психофизиологических особенностей, требуемых для достижения индивидом общественно-приемлемого уровня эффективности собственного труда, в то время как соответствующие навыки, знания и умения рассматриваются ученым в качестве вторичных факторов [41].

В трудах Г.М. Зараковского эффективность профессиональной деятельности детерминируется уровнем эмоциональной устойчивости специалиста [63]. В.Д. Небылицын придерживается схожей точки зрения, согласно которой успешность профессиональной деятельности определяется индивидуальными свойствами нервной системы, в то время как Ю.А. Борисов выявляет тесную взаимосвязь эффективности профессиональной деятельности и локуса контроля [123].

Н.В. Самоукина в своих работах предложила концепцию, согласно которой эффективность профессиональной деятельности определяется в основном достижением специалистом некоей релевантной цели при успешном преодолении препятствий, стоящих на пути к ее достижению [151].

Особенно важной для настоящего исследования представляется точка зрения О.Н. Родиной и П.Н. Пруткова, согласно которой оценка эффективности профессиональной деятельности должна проводиться как по внешнему критерию (т.е. оценка должна производиться другими членами трудового коллектива), так и по внутреннему, когда специалист сам оценивает результаты собственной работы [143].

Кроме того, следует выделить взгляд С.А. Дружилова на эффективность профессиональной деятельности, согласно которому ее следует рассматривать в качестве интегральной характеристики, проявляющейся в деятельности и в коммуникации, которые, в свою очередь, необходимо исследовать через комплекс индивидуальных, личностных и субъективных качеств [48].

Выделяют в качестве базиса корректного прогноза успешности профессиональной деятельности психодиагностику индивидуально-личностных свойств специалиста при последующем сравнении профиля личности с нормативными и фактическими требованиями конкретной профессиональной деятельности Ткаченко Е.М., Б.А. Федоришин, и О.Е. Ящинан [165].

Г.Р. Позови называет эффективность профессиональной деятельности интегральной характеристикой и комплексно-структурированным параметром, зависящим от многочисленных факторов, в число которых входят мотивация, адаптивность, профессиональная квалификация, функциональное состояние, возрастная специфика, состояние здоровья, психофизиологические и коммуникативные характеристики [230].

Таким образом, можно констатировать, что эффективность профессиональной работы сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, определяется как комплексный показатель, который выражен в численных и качественных мерах, позволяющий достигать значительного личного и общественно важного результата в процессе работы. Он включает получение результатов труда (материальных и нематериальных), которые соответствуют социальным ожиданиям, и учитывает материальные, временные и психофизические затраты.

Структурными компонентами эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, являются: а) *мотивационный* – побудительные детерминанты профессиональной деятельности; б) *когнитивный* – способности, и навыки, необходимые для данного вида деятельности; в) *эмоциональный* – отношение к качеству достигаемых в процессе профессиональной деятельности результатов; г) *поведенческий* – реализация профессиональных действий в соответствии с нормативными требованиями.

Можно также утверждать, что эффективность профессиональной деятельности сотрудника является психологической категорией, которая

имеет выраженную структуру и компоненты, уровни и показатели, условия и факторы ее формирования. Она проявляется в процессе профессиональной деятельности, и в рамках ее исследования необходимо рассматривать комплекс взаимодействующих между собой индивидуально-личностных и организационных компонентов.

Эффективность профессиональной деятельности детерминирована комплексом субъективных и объективных психологических условий, которые могут зависеть от особенностей конкретной профессии, а также от специфических параметров конкретной организации и режима работы, назначенного сотруднику, или же выбранного им.

По этой причине с целью выявления психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих онлайн-режиме, необходимо изучить психологическую сущность и содержание профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний в различных условиях деятельности.

1.2 Психологическая сущность и содержание профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний в различных условиях деятельности

Прежде чем приступить к анализу психологической сущности и содержания профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний в различных средовых условиях, необходимо провести категоризацию данных условий и выделить их ключевые отличия друг от друга.

В рамках настоящего исследования под условиями деятельности подразумеваются два режима работы, которые существуют на сегодняшний день: а) *традиционный*, подразумевающий постоянное или преобладающее присутствие сотрудника непосредственно на рабочем месте; б) *онлайн-режим*, подразумевающий постоянное или преобладающее ведение

профессиональной деятельности из произвольной локации, которая не является официально регламентированным рабочим местом и в которой у сотрудника нет непосредственного контакта с начальством.

В научной литературе и некоторых нормативных документах также выделяется *смешанный* режим [195; 242]. Однако в контексте данной работы его рассмотрение не представляется целесообразным, поскольку смешанный режим подразумевает ротацию между ведением профессиональной деятельности либо в традиционном, либо в онлайн-режиме, т.е. всего лишь периодическую смену одного набора условий ведения данной деятельности на другой, не являясь отдельным специфичным режимом ведения профессиональной деятельности.

Как в научной литературе, так и в обиходе для обозначения набора условий, который в данном диссертационном исследовании категоризируется как «онлайн-режим», используются термины «дистанционная» или «удаленная» работа. Можно согласиться с тем, что в некоторой степени данные термины отражают сущность описываемых ими условий ведения профессиональной деятельности. Однако на сегодняшний день они представляются недостаточно точными.

Режим работы, который в литературе называется «дистанционным» и «удаленным», не является чем-то принципиально новым для человечества. В том или ином виде подобный формат ведения трудовой деятельности существует уже на протяжении многих веков, начиная с изобретения почты [98; 198] (рис. 1.3).

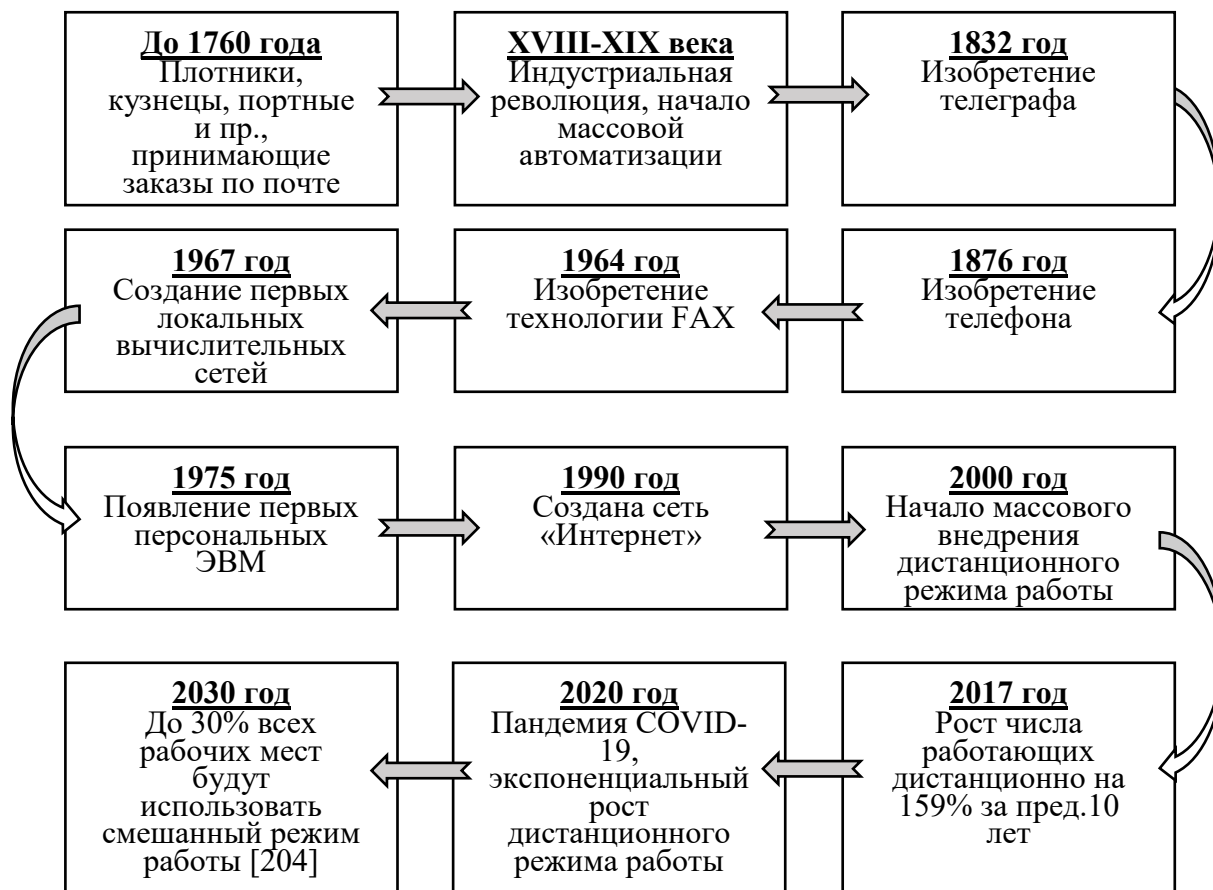


Рисунок 1.3 – Ключевые этапы развития дистанционного режима трудовой деятельности на протяжении истории человечества

С течением времени данный режим трудовой деятельности проходил через несколько этапов изменений по мере того, как развивались средства удаленной связи, такие, как телеграф, телефон, и, в конечном счете, современные системы коммуникации, в подавляющем большинстве случаев использующие либо сеть «Интернет», либо локальные сети обмена данными, функционирующие схожим образом [169; 196].

Таким образом, можно утверждать, что по формальным признакам, к примеру, процесс передачи и получения распоряжений воинским подразделениям малоразвитых государств с использованием голубиной почты в качестве средства коммуникации можно классифицировать как ведение профессиональной деятельности в дистанционном режиме. Иными словами, данное понятие охватывает слишком широкий спектр возможных условий ведения трудовой деятельности, и по этой причине нуждается в уточнении.

На сегодняшний день как в России, так и в большинстве стран мира монополией в сфере средств коммуникаций обладает сеть «Интернет» [169; 241]. Ведение профессиональной деятельности при использовании данной сети в качестве основного (или единственного) средства коммуникации в научной литературе детерминируется терминами:

- Работа онлайн (М.П. О’Брайн, Т.М. Шафт, Дж. Бакли) [201];
- Дистанционный режим работы (С. Манн, Л. Холдсворт) [221];
- Удаленная работа (Р. Гаджендран, Т.Д. Голден) [209].

Сущностный анализ показал, что все эти термины на сегодняшний день являются синонимами, употребляемыми современными учеными-психологами в контексте описания трудовой деятельности с использованием сети «Интернет» как основного средства коммуникации.

Поскольку в настоящем исследовании изучаются психологические факторы профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в одном из двух режимов работы, рассмотренных выше, наиболее точно определяющим условия ведения профессиональной деятельности, отличные от традиционных, представляется термин «онлайн-режим», т.е. такой режим работы, при котором основным средством связи является сеть «Интернет». Данная проблема была рассмотрена нами ранее более подробно в статье «Психологическая специфика осуществления профессиональной деятельности в онлайн-режиме» [167].

Проведение теоретико-методологического анализа сущности и содержания профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний требует наличия комплексного представления о видах и характере деятельности специфической категории специалистов, работающих в сфере информационных технологий.

Анализ психологической составляющей профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний детерминирован набором условий, определяющих роль и позицию субъектов данной деятельности в рамках

рассматриваемой в настоящем диссертационном исследовании проблемы. Эти условия состоят из: а) обусловленности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний определенными нормами, традициями, стандартами и правилами, в некоторой степени оказывающими влияние на уровень успешности решения профессиональных задач, а следовательно, служащими одним из критериев эффективности; б) высокого уровня востребованности профессии IT-специалистов и активного роста важности индустрии информационных технологий в современном мире, что свидетельствует о значимости их качественной и многосторонней подготовки; в) детерминированности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний не только характером и спецификой выполняемых ими задач, но и желаемым конечным результатом данной деятельности; г) детерминированности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний различными объективными (нормы, стандарты, организационная культура, внешняя оценка результатов труда и пр.) и субъективными (индивидуально-личностные качества, навыки, умения, эрудиция и пр.) критериями, определяющими в совокупности ее эффективность [190].

В качестве методологического основания для выделения сотрудников IT-компаний как отдельной категории, подлежащей психологическому анализу, был принят структурно-функциональный анализ Т. Парсонса и Р. Мертона [114; 133]. Как утверждает Т.В. Самарина в своей диссертационной работе «Успешность деятельности менеджеров среднего звена в зависимости от уровня конкурентности профессиональной среды», в рамках данной концепции профессия может быть рассмотрена в качестве функциональной системы, которая состоит из определенного набора компонентов, сущность которых заключается в представлении различных аспектов социальных отношений (таблица 1.3) [150].

Таблица 1.3 – Профессия как функциональная система по Т. Парсонсу и Р. Мертону

№	Компонент	Аспект социальных отношений
1	Область деятельности	Направление и цель приложения усилий человека в качестве субъекта трудовой деятельности, ограниченные исторически посредством разделения труда
2	Социальная группа	Совокупность людей, выполняющих свои профессиональные функции, полезные для социума
3	Компетенции	Специфические знания, навыков, умений и компетенций у человека, определяющий его способность выполнять определенные профессией трудовые функции
4	Профессиональная деятельность	Процесс выполнения трудовых функций на уровне, соответствующем заданным профессией требованиям, нормам и стандартам
5	Личностно-обусловленная мотивация	Процесс выполнения трудовых функций, мотивированный получением материальной и/или моральной награды, которая позволяет индивиду удовлетворить свои потребности и позволяет поддерживать жизнедеятельность на достаточном для личного и профессионального развития уровне
6	Общественно-обусловленная мотивация	Процесс выполнения трудовых функций, мотивированный получением общественного признания, повышением социального статуса и получением социально-релевантных достижений

С позиций структурного функционализма, профессия «IT-специалист», к которой причисляется подавляющее большинство сотрудников IT-компаний [193], является обособленной функциональной системой, имеющей выраженные отличия от любой другой профессии по ряду компонентов, таких, как: а) область деятельности (разработка, модификация и применение информационных технологий и программного обеспечения); б) социальная группа, обладающая общими характерными признаками (специфика совместной деятельности, социальная значимость, единство интересов, образование); в) компетенции (необходимые для работы с информационными технологиями навыки, умения и знания).

В отечественной психологии дифференциация профессионалов различных областей трудовой деятельности была в меньшей степени детализирована. В научных трудах таких авторов, как И.В. Михайлов, Н.С.

Пряжников, С.Н. Чистякова, основным критерием их классификации выступала специальность сотрудников (инженер, директор, военнослужащий, ученый-исследователь и пр.) [118; 141; 182].

Тем не менее, в современных условиях, связанных главным образом с повышенной сложностью множества производственных процессов, а также появлением значительного числа новых индустрий и отраслей труда, возникает необходимость более детальной дифференциации специалистов в зависимости от их сферы деятельности, специфики реализации профессиональных функций и средовых условий их трудовой деятельности.

Одними из первых отечественных специалистов, исследовавших деятельность IT-специалистов в своих трудах, были Т.В. Корнилова, Е.А. Орел, Н.Е. Рубцова, О.К. Тихомиров [83; 132; 148; 163]. Авторы приходят к общему выводу, что данная профессия требует от индивида наличия определенных качеств, таких, как а) высокий уровень интеллекта; б) выраженная способность к логическому мышлению; в) умение находить неочевидные взаимосвязи между различными элементами систем; г) гибкость мышления; д) критическое мышление; е) навыки планирования, анализа и системной работы; ж) высокая адаптивность, связанная с необходимостью переучиваться и осваивать новые навыки.

С целью описания комплекса индивидуально-личностных характеристик индивида, способного в той или иной степени соответствовать требованиям различных профессий, ученые-психологи в основном пользуются следующими терминами. Гуревич К.М., Климов Е.А., Кулагин Б.В., Лысаков Н.Д., Носкова О.Г., Пряжников Н.С. и др. рассуждают в своих трудах о так называемой «профессиональной пригодности» [41; 79; 91; 105; 127; 141]. Дружинин В.Н., Иванова Е.М., Шадриков В.Д. рассматривают в качестве детерминант соответствия «профессионально важные качества» [49; 69; 184]. П. Друкер затрагивает в своих трудах «профессионально-значимые свойства» [50]. Аксенова Е.А., Базарова Т.Ю., Еремин Б.Л., Сериков В.В. и др. в качестве приоритетной детерминанты рассматривают готовность индивида

к профессиональной деятельности [10; 154]. И.Ф. Баширов рассматривает интеллект в качестве основного фактора эффективности профессиональной деятельности [22]. Рубцова Н.Е., Ефремова Г.И. также выделяют ряд особенностей субъектов труда в профессиях информационного типа [149].

С точки зрения Е.А. Орел, в структуре интеллекта IT-специалистов следует выделять вербальные способности, уровень эрудированности и логическое мышление [132]. Согласно результатам ее исследования, качественное развитие вербальных способностей позитивным образом отражается на уровне профессиональной успешности специалистов в области информационных технологий, поскольку позволяет не только совершенствовать коммуникативные навыки, но также приводит к улучшению качества производимого ими продукта, т.е. программного кода. Эрудированность в качестве одного из свойств интеллекта свидетельствует о наличии совокупной способности специалиста к проявлению когнитивной активности, что, в свою очередь, повышает уровень успешности в работе, поскольку данный параметр является необходимым для адекватного отслеживания процессов, происходящих в профессиональной деятельности. Логическое мышление является критически важным для качественной работы в областях программирования, моделирования и т.д. Данный вывод согласуется с содержанием диссертационной работы Е.В. Лобановой, посвященной дидактическому проектированию информационно-образовательной среды [102].

Работа IT-специалиста, и в особенности выполнение профессиональных задач этой отрасли в онлайн-режиме, подразумевает значительную степень изолированности субъекта труда от трудового коллектива, что приводит к повышенной необходимости расчета сотрудников на собственные силы, возможности и знания.

Таким образом, можно утверждать, что когнитивный фактор в качестве индивидуально-личностной характеристики является условием

эффективности профессиональной деятельности, специфичным для IT-специалистов, работающих в онлайн-режиме.

И.Г. Белавина, Т.В. Корнилова, Л.Н. Кулешова, О.К. Тихомиров и С.В. Феоктистова в качестве одного из важных психологических компонентов профессии IT-специалиста выделяются коммуникативные навыки. В их работах прослеживается общая идея о том, что «общение» человека с компьютером на уровне, который необходим для создания продуктов информационных технологий, требует не только высоко развитого абстрактного и логического мышления, но также и специфических навыков коммуникации, в которых отсутствует невербальная составляющая [24; 83; 92; 163].

Данная точка зрения согласуется с позицией, изложенной в трудах отечественного ученого-психолога Н.Д. Лысакова, рассматривающего в своих трудах цифровую культуру в системе профессионально важных качеств специалистов, а также с работой таких авторов, М.Ф. Секач, Б.В. Александров, Д.И. Кечил, изучавшими аспекты психологии взаимоотношений и конструктивного взаимодействия между людьми в современном мире [106; 152].

Схожей точки зрения придерживаются западные ученые Дж. Бакли, М.П. О'Брайн, Т.М. Шафт. Согласно результатам проведенных ими исследований, IT-специалисты в среднем более склонны выбирать альтернативные способы общения, не требующие наличия невербальной компоненты, такие, как текстовые сообщения, «смайлики», «эмодзи» и пр., нежели люди, работающие в других индустриях, и обладание навыками подобного общения приводит к более высокой эффективности их трудовой деятельности [201].

Хотя в отношении исследований М.П. О'Брайана и Т.М. Шафта можно сделать справедливое замечание, касающееся временного периода их проведения (2002-2008 гг.), поскольку в те годы «онлайн-общение» еще не было столь популяризировано, как в наши дни, тем не менее, последующие

исследования ученых-психологов, таких, как Т.Д. Голден, С. Манн, Х. Мюррей, проведенные в более поздние годы, подтверждают полученные их коллегами ранее результаты [209; 226].

Японскими психологами А. Шимура, К. Йокой, Й. Ишибаши, Ю. Акацука, Т. Иноуэ, проводившими исследования во время пандемии COVID-19 в 2020-2022 годах, было установлено, что при работе в онлайн-режиме IT-специалисты, как правило, предпочитают опосредованный способ коммуникации с коллегами. Однако само по себе данное обстоятельство не сказывается существенным образом на эффективности их работы [234].

Среди научных трудов отечественных психологов схожая точка зрения нашла отражение в работах Я.Л. Тараканова и Е.В. Неборского, обращающих в внимание на важность невербальной составляющей коммуникации в работе современных IT-специалистов, а также С.Л. Ленькова и Н.Е. Рубцовой, изучавших факторы риска деструктивного поведения в интернет-среде [99].

Таким образом, коммуникативные особенности являются фактором эффективности профессиональной деятельности, специфичным для IT-специалистов, но неспецифичным для тех из них, кто работает в онлайн-режиме, что также подтверждается проведенным нами ранее теоретическим исследованием, результаты которого приведены в статье «Способы онлайн-коммуникаций, их связь с теснотой взаимоотношений, гендерной и культурной принадлежностью» [169].

В то же время, следует заметить, что, согласно точке зрения Е.В. Неборского и Я.Л. Тараканова, оптимальное профессиональное поведение IT-специалистов также является важной составляющей эффективности их профессиональной деятельности [124]. Данное положение подтверждается исследованиями западных ученых, таких, как С. Джойс, А. Майклтон, М. Модини, с точки зрения которых работа в онлайн-режиме выдвигает некоторые требования к профессиональному поведению сотрудников различных организаций [225]. Следовательно, поведенческий фактор

эффективности профессиональной деятельности является специфичным для сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме.

Тревожность в качестве одного из индивидуально-личностных условий профессиональной деятельности рассматривали в своих работах М.А. Догадина, А.П. Тяпкина, А.И. Правдюк, А.С. Тяпкин. Из результатов проведенного ими исследования сделан вывод о том, что существует обратная зависимость между уровнем тревожности и эффективностью трудовой деятельности в онлайн-режиме, однако данное заключение не является специфичным для профессии «IT-специалист», поскольку указанное исследование затрагивало различные отрасли трудовой деятельности [47].

К схожим выводам относительно низкой тревожности как индивидуально-личностной составляющей эффективности профессиональной деятельности пришли в результате своих исследований американские психологи Б.Т. Гарднер, А.М. Дейл, Л. Ван Диллен, Б.К. Эмик, проводившие исследования в области метрики продуктивности среди работающих дистанционно специалистов педагогической, журналистской и IT-индустрий [208].

С точки зрения зарубежных ученых Н.П. Ирани и Э. Жоу, важной индивидуально-личностной характеристикой, рассматривавшийся ими в качестве одного из условий эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих в онлайн-режиме, является креативность мышления. Согласно данным, полученным ими, данная характеристика является не только релевантной для сотрудников IT-компаний в целом, но также в особенности проявляется у специалистов, ведущих свою деятельность преимущественно в дистанционном формате. С их точки зрения, данный феномен связан, прежде всего, с выявленной ими взаимосвязью между высокой креативностью мышления и склонностью к индивидуальности и независимости IT-специалистов, по этой причине зачастую предпочитающих избегать различные организационные ограничения [243].

В отечественной психологии к аналогичным выводам пришли в своих трудах В.А. Чикер и Э.Э. Эйфус, подчеркивая важность креативности как одного из наиболее существенных условий высокой эффективности трудовой деятельности сотрудников в современных компаниях, связанных с работой в сфере информационных технологий [181; 191].

Таким образом, можно сказать, что креативность является условием эффективности профессиональной деятельности, специфичным для IT-специалистов в целом, но неспецифичным для тех из них, кто работает в онлайн-режиме в частности.

Развитая мотивация как индивидуально-личностная характеристика также зачастую причисляется к факторам успешной трудовой деятельности. В данном контексте в научной литературе выделяются два типа мотивации: достижения цели/результата, а также избегания неудач [196; 210]. Как уже было упомянуто выше, данный компонент является специфичным для онлайн-режима трудовой деятельности, поскольку существует выраженная тенденция, согласно которой малокомпетентные специалисты, обладающие высоким уровнем мотивации, стремятся получить рабочее место в IT-компаниях на должностях, позволяющих осуществлять работу в онлайн-режиме, главным образом с целью достижения более высоких уровней личного комфорта. Это приводит к низкой эффективности их труда, и данное положение вещей подтверждается результатами исследований таких ученых, как В.Н. Батищев, Р. Гаджендран и Т.Д. Голден [18; 209].

Мотивация также рассматривается в качестве фактора эффективности профессиональной деятельности в работах отечественных ученых Д.М. Магомедовой, И.М. Камилова и С.Т. Керимханова, которые выделяют оба вида мотивации (достижения результата и избегания неудач) в качестве поразному проявляющихся факторов эффективности трудовой деятельности в различных отраслях профессиональной деятельности [108].

Таким образом, можно утверждать, что мотивационный компонент эффективности профессиональной деятельности является специфичным для

IT-специалистов, которые ведут свою деятельность в основном или исключительно в онлайн-режиме.

Влияние эмоциональных характеристик на эффективность профессиональной деятельности рассматривалось в отечественной психологии такими учеными, как Ю.И. Александрова, П.М. Ершов, П.В. Симонов [11; 54; 156]. В целом, излагаемая ими точка зрения сводится к тому, что эмоциональность в различной степени проявляется в качестве фактора результативности и успешности трудовой деятельности в различных отраслях труда.

В диссертационном исследовании Э.Э. Галимовой «Взаимосвязь эмоциональных составляющих в системе оценки удовлетворенности трудом и эффективности деятельности персонала» также затрагивается, вопрос влияния эмоциональности на систему оценки удовлетворенности трудом и эффективности профессиональной деятельности сотрудников различных компаний, работающих в сфере информационных технологий [37]. При этом сама эмоциональность может проявляться по-разному в зависимости от режима работы, специфики профессиональной деятельности и прочих условий.

Японские психологи Й. Ишибаши и А. Шимура также рассматривают эмоциональность как один из психологических факторов эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов, причем согласно данным их исследований, повышенный уровень эмоциональности может позитивно сказываться на успешности труда в традиционном режиме, и негативно – в онлайн-режиме [234]. Данные выводы согласуются с данными отечественных ученых-психологов, таких как А.С. Огнев, Э.В. Лихачева, Л.П. Николаева, которые рассматривали в своих трудах эмоционально-когнитивные аспекты образования и науки в условиях современной цифровой реальности [129].

Согласно позиции европейских ученых-психологов и специалистов в области менеджмента Н. Жчигель, Д. Кажоровской-Спичальской, М. Калинска-Кулы и И. Станьек, влияние негативных эмоций, связанных с

неуверенностью, пребыванием вне зоны комфорта (внутри трудового коллектива) и незнакомыми ситуациями, возникающими в процессе трудовой деятельности, вместе с интенсивностью проявления данных эмоций может определять уровень эффективности профессиональной деятельности, а также сказываться на эффективности профессиональной деятельности их коллег. Согласно результатам исследований, это взаимное влияние может смягчаться путем перевода сотрудников на дистанционный режим труда [236].

Таким образом, эмоциональный компонент эффективности профессиональной деятельности можно выделить в качестве специфического для IT-специалистов, которые работают в основном или исключительно в онлайн-режиме.

Еще одной индивидуально-личностной характеристикой, выделяемой в научной литературе в качестве психологического фактора эффективности профессиональной деятельности, является конфликтность. Е.Н. Мринская в своих трудах излагает точку зрения, согласно которой конфликт имеет способность оказывать как функциональное, так и дисфункциональное воздействие на ход работы организаций различного типа [121].

Работы В.И. Герчикова, П.А. Лобанова и Д.Р. Нигматьяновой развивают данное направление. Как следует из их научных трудов, конфликтность в качестве индивидуальной черты характера личности в некоторых условиях может позитивно или негативно сказываться как на персональной, так и на коллективной эффективности профессиональной деятельности специалистов большинства отраслей [39; 101; 126].

Американские и китайские психологи Ш.К. Паркер, Б. Ванг, Й. Лью, Дж. Киан в своем исследовании влияния конфликтов на эффективность профессиональной деятельности в традиционном и в дистанционном форматах работы пришли к выводу, согласно которому конфликтность может проявляться различными способами в обоих режимах труда, причем характер ее воздействия на успешность трудовой деятельности не изменяется в зависимости от режима профессиональной деятельности. Однако сущность

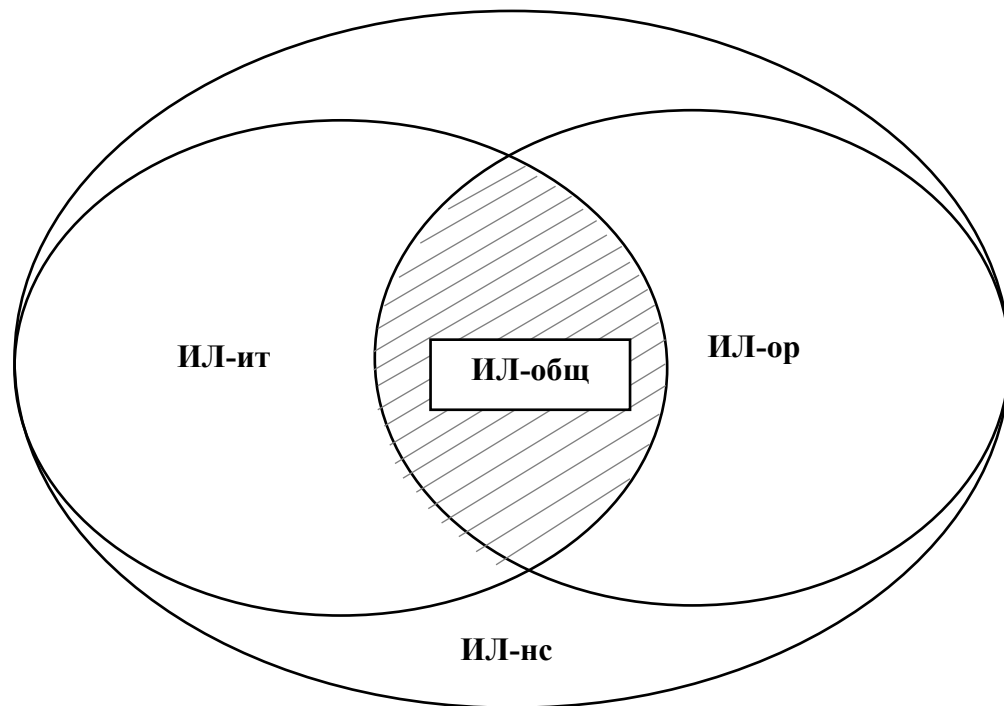
профессиональной деятельности IT-специалистов не подразумевает акцента на активном социальном взаимодействии между членами коллектива, а высокий уровень индивидуализации трудовой деятельности снижает конфликтный потенциал [228; 241]. Следовательно, конфликтность в качестве условия эффективности профессиональной деятельности является специфичным фактором для онлайн-режима работы в целом, но не конкретно для IT-индустрии.

В то же время, зарубежные авторы Л.М. Лапьер, Э.Ф. Ван Стинбергер, М.К. Питерс в своем исследовании выявили взаимосвязь между снижением уровня тревожности у ряда работников различных отраслей при переходе к работе в онлайн-режиме [219].

Следовательно, тревожность можно выделить как фактор эффективности профессиональной деятельности, специфичный для онлайн-режима работы, но неспецифичный для IT-индустрии.

Таким образом, в качестве индивидуально-личностных компонентов эффективности профессиональной деятельности в научной литературе выделяются следующие характеристики: а) интеллект и логическое мышление; б) коммуникативные навыки; в) тревожность; г) креативность мышления; д) мотивация (на достижение успеха и на избегание неудач); е) эмоциональность; ж) конфликтность; з) профессионализм в поведении.

Проанализировав работы авторов, исследовавших данную проблематику, используя диаграмму Венна для наглядности, множество перечисленных выше индивидуально-личностных компонентов эффективности профессиональной деятельности (ИЛ-нс) можно разделить на три подмножества (рис. 1.4).



ИЛ-ит – индивидуально-личностные характеристики, являющиеся факторами эффективности профессиональной деятельности, специфичным для IT-специалистов;

ИЛ-ор – индивидуально-личностные характеристики, являющиеся факторами эффективности профессиональной деятельности, специфичными для людей, работающих в онлайн-режиме;

ИЛ-нс – индивидуально-личностные характеристики, являющиеся факторами эффективности профессиональной деятельности в целом, но не являющиеся специфичными ни для IT-специалистов, ни для работников онлайн-режима;

ИЛ-общ – индивидуально-личностные характеристики, являющиеся специфичными факторами эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих в онлайн-режиме.

Рисунок 1.4 – Индивидуально-личностные компоненты эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих в онлайн-режиме

В рамках настоящего диссертационного исследования мы сфокусировались на изучении подмножества *ИЛ-общ*, т.е. тот набор индивидуально-личностных условий эффективности профессиональной деятельности, который наиболее выражен именно в случае сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме. Данный набор характеристик можно выделить в качестве психологических факторов эффективности их профессиональной деятельности.

Согласно научным исследованиям, организационно-психологические аспекты эффективности профессиональной деятельности не так часто обсуждаются, что указывает на относительную недостаточность исследований в этой области. Однако, помимо индивидуальных и личностных компонентов эффективности профессиональной деятельности, ряд ученых, включая Евенко С.Л., Вайса Р., Бенниса В., Макгрегора Д., также признают важность организационных характеристик [52; 223].

Особенный интерес в рамках настоящего исследования представляет собой противоречие между превалирующей среди ученых-психологов точкой зрения, согласно которой именно индивидуально-личностные характеристики оказывают наиболее значимое влияние на эффективность профессиональной деятельности (см. параграф 1.1) и результатами авторского пилотажного исследования 2022 г., согласно которым в организациях, идентифицирующих себя как IT-компании, в процессе управления подразделениями, ведущими свою трудовую деятельность исключительно или практически лишь в онлайн-режиме, основное внимание при управлении их работой уделяется именно организационным характеристикам, в то время как индивидуально-личностные параметры в большинстве своем подвергаются пренебрежению, либо же полностью игнорируются (табл. 1.4).

Таблица 1.4 – Психологические условия эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний с точки зрения их менеджеров в современной России

№	Психологическое условие	% подразделений, в которых условие считается приоритетным
1	Контроль со стороны начальства	100%
2	Регламентированность трудового процесса	92%
3	Интегрированность домашней и рабочей среды	69%
4	Креативность мышления	54%
5	Коммуникативные навыки	41%
6	Эмоциональность	22%

А.Я. Кибанов в своих работах проводит анализ организационных факторов повышения эффективности профессиональной деятельности, разделяя их на три отдельные категории (табл. 1.5) [76].

Таблица 1.5 – Организационные факторы эффективности профессиональной деятельности по А.Я. Кибанову

№	Фактор	Содержание
1	Экономический	Расходы на персонал, уровень заработной платы, материально-техническое обеспечение, стимулирование труда, инвестирование
2	Регламентационный	Нормы и порядок использования организационных ресурсов, менеджмент результатов трудовой деятельности, установление правил и порядков внутри организации
3	Социальный	Формирование организационной культуры, лояльность персонала, поощрение и содействие личностному и профессиональному росту сотрудников, благоприятный социально-психологический климат внутри трудового коллектива

В литературе выделяется достаточно много условий эффективности профессиональной деятельности, которые соответствуют практически любой отрасли труда в современном мире. К примеру, к таким условиям многочисленные авторы, такие, как А.В. Анищенко, Н.И. Кузьменко, А.И. Хлопова, А.Д. Шеремет и др., относят заработную плату и возможность профессионального роста, подчеркивая положительное влияние выраженности данных факторов на эффективность работы сотрудников большинства организаций [13; 89; 188].

Аналогичной точки зрения придерживаются западные специалисты, такие, как М.Д. Диксон, М.Р. Гринвелл, К. Стейси-Роджерс, Т. Уэйстер, которые в своих исследованиях выделяют данные условия в качестве оказывающих положительное влияние на продуктивность труда сотрудников различных организаций [206].

Н.А. Абузярова в своих трудах неоднократно отмечает взаимосвязь между количеством и качеством трудовой деятельности. Согласно точке зрения данного ученого, продолжительность рабочего дня и интенсивность

нагрузки напрямую влияют на продуктивность и результативность профессиональной деятельности сотрудника [4].

Данная взаимосвязь согласуется с выводами отечественного ученого-психолога В.Н. Батищева, рассматривающего психологические проблемы дистанционного обучения в контексте личностных особенностей студентов и успешности их обучения [19].

Корейские ученые Г. Ким, К. Ким и С. Чо в своих исследованиях обращают внимание на качественное содержание рабочего дня и взаимосвязь его длительности со здоровьем сотрудников, что неизбежно сказывается на эффективности их труда [217].

Таким образом, продолжительность трудового дня, объем трудовой деятельности, заработную плату и профессиональный рост можно отнести к организационным факторам профессиональной эффективности, не являющихся специфичными для IT-индустрии или для онлайн-режима.

Х. Бекманн и А.В. Иванова рассматривают в качестве условий производительности как компонента эффективности профессиональной деятельности такие организационные параметры, как строгость регламента и степень выраженности контроля менеджеров и начальства над сотрудниками и ходом их трудовой деятельности [23; 69].

Схожие вопросы поднимаются в научной работе В.А. Аверина, из выводов которого следует, что попытки введения чрезмерных мер контроля над профессиональной деятельностью следует рассматривать как явление, зачастую негативным образом сказывающееся на результативности работы сотрудников [7].

Западные ученые Дж.М. Барреро, Н. Блум, С. Дж. Дэвис рассматривают строгость регламента (количество правил, норм, стандартов и требования к их исполнению) вместе со степенью контроля над действиями сотрудников со стороны их начальства в качестве одного из главных условий эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме [198].

Следовательно, можно утверждать, что регламентированность (количество и уровень строгости правил, норм и пр.) вместе со степенью контроля начальства за трудовым процессом сотрудников являются двумя организационно-психологическими факторами эффективности профессиональной деятельности, специфичными для сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме.

По мнению В.Н. Батищева, С.Ш. Довтаева и Ф.Н. Дзодзиевой, материально-техническое обеспечение организации является одним из главных организационных условий эффективной работы в IT-индустрии. С позиции, изложенной в их работах, современная IT-организация не может быть конкурентоспособна при отсутствии должного обеспечения сотрудников техническим и программным обеспечением. В то же время, для сотрудников, ведущих свою профессиональную деятельность в онлайн-режиме, это условие практически не является значимым, поскольку одним из необходимых требований для перехода к работе в дистанционном формате, как правило, является наличие у субъекта труда собственного оборудования и технических средств, необходимых для работы [20; 46].

Однако в трудах таких ученых, как А.А. Адаменко, Ю.А. Коплик, А.Ф. Кузина, Г.А. Шабанов, прослеживается общий вывод о том, что в современных экономических условиях компании не способны адекватно развиваться, а зачастую и просто продолжать свою деятельность без существенных инвестиций как в информационную составляющую их деятельности, так и в кадровую. В особенности это касается организаций, практикующих дистанционную работу в качестве одного из (или единственного) режимов труда, что, прежде всего, связывается со стремительным ростом рынка аутсорс-специалистов [9; 88; 183].

Данная точка зрения подтверждается исследованиями западных ученых в области психологии и менеджмента, таких, как И. Бринкли, Б. Уиллмотт, М. Битсон и Г. Дэвис, выделяющих инвестиции и материально-техническое

обеспечение как важнейшие факторы эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме [200].

Р. Гаджендран и Т.Д. Голден в своем исследовании специфики дистанционной работы обращают внимание на взаимосвязь интегрированности домашней и рабочей среды в процессе профессиональной деятельности как на один из факторов эффективности труда в онлайн-режиме [209]. С их точки зрения, данная взаимосвязь является высоко релевантной, так как с целью эффективной реализации своей профессиональной деятельности ИТ-специалистами, как правило, требуется наличие значительного уровня концентрации, которого в значительном числе ситуаций бывает сложно достичь в домашней обстановке, что в особенности касается тех сотрудников, которые проживают со своими семьями и работают в дневное время.

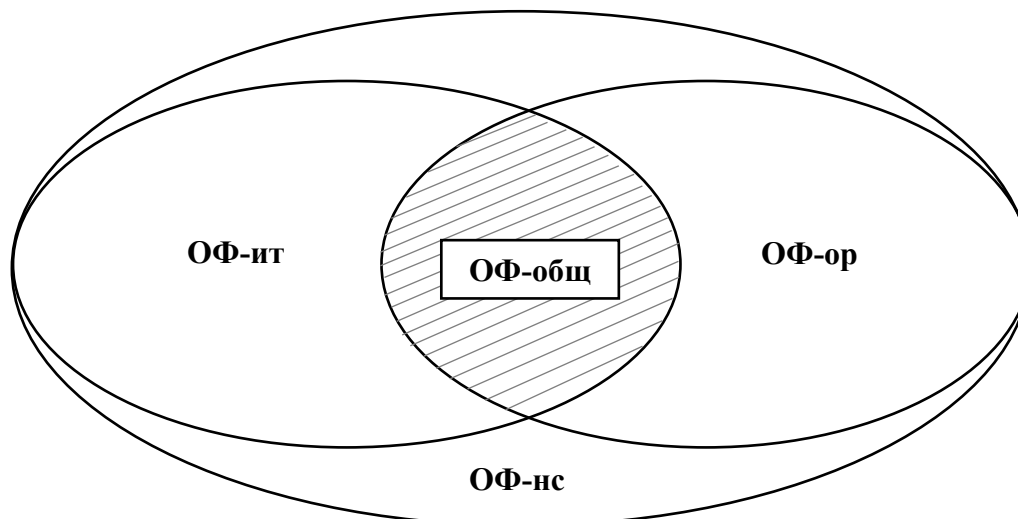
Интегрированность домашней и рабочей среды в процессе профессиональной деятельности можно отнести к организационно-психологическим факторам, специфичным для сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме.

Обращая внимание на рост рынка аутсорс-работников, Т. Дэвис выделяет экспектационный компонент как один из организационно-психологических факторов эффективности, под которым подразумевается уровень стереотипических ожиданий относительно профессиональных характеристик сотрудника, принимающегося за работу, предлагаемую той или иной ИТ-организацией [203].

Таким образом, в качестве организационных условий эффективности профессиональной деятельности в научной литературе выделяются следующие характеристики: а) уровень заработной платы; б) профессиональный рост; в) распорядок трудового дня; г) объем и содержание трудовой деятельности; д) регламентированность трудовой деятельности; е) степень контроля над трудовым процессом со стороны начальства; ж)

материально-техническое обеспечение; з) инвестиции; и) интегрированность домашней и рабочей среды.

Рассмотрим множество перечисленных выше организационных условий эффективности профессиональной деятельности (рис. 1.5).



ОФ-ит – организационные характеристики, являющиеся факторами эффективности профессиональной деятельности, специфичными для IT-специалистов;

ОФ-ор – организационные характеристики, являющиеся факторами эффективности профессиональной деятельности, специфичными онлайн-режима;

ОФ-нс – организационные характеристики, являющиеся факторами эффективности профессиональной деятельности, не специфичными ни для IT-специалистов, ни для работников онлайн-режима;

ОФ-общ – организационные характеристики, являющиеся специфичными факторами эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов в онлайн-режиме.

Рисунок 1.5 – Организационно-психологические факторы эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих в онлайн-режиме

В рамках настоящего диссертационного исследования в фокусе нашего внимания находится подмножество *ОФ-общ*, т.е. тот набор организационных условий эффективности профессиональной деятельности, который наиболее выражен именно в случае сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме. Эти условия можно выделить в качестве организационно-психологических факторов эффективности их профессиональной деятельности.

Однако все перечисленные условия так или иначе относятся к степени организационного контроля над ходом и результатами трудового процесса. В

этом смысле данные организационно-психологические факторы являются в значительной степени схожими, поскольку их смысловое содержание пересекается между собой.

М.Д. Диксон, М.Р. Гринвелл, К. Роджерс-Стейси, Т. Уэйстер и С. Лауэр в своем исследовании пришли к выводу, что именно степень организационного контроля со стороны начальства над ходом работы сотрудников в онлайн-режиме является ключевым средовым условием успешности их профессиональной деятельности [206]. В совокупности с результатами проведенного анализа организационных условий эффективности профессиональной деятельности ИТ-специалистов, работающих в онлайн-режиме, мы можем принять приведенную здесь точку зрения. Анализ сущностного содержания профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, и ее организационных условий, позволил выявить градацию данных условий по уровню организационного контроля (см. таблицу 1.6)

Таблица 1.6 – Типы организационно-психологических факторов по уровню внешнего контроля за ходом и результатами трудового процесса

Тип фактора	Сущность	Уровень контроля
Экспектационный	Контроль со стороны организации практически отсутствует, расчет со стороны руководства идет на стереотипические экспектации, связанные с общепринятыми представлениями о профессиональных характеристиках сотрудников	Низкий
Интегративный	При наличии определенной степени контроля, сотрудникам предоставляется существенная степень автономности, позволяющая им во многом самостоятельно определять ход, темп и стиль выполнения профессиональных задач	Средний
Авторитарный	Уровень автономности и степень свободы сотрудников близки к присущим традиционному режиму работы	Высокий

В результате проведенного анализа научных трудов по направлению эффективности профессиональной деятельности можно сделать вывод, согласно которому в условиях традиционного режима ведения

профессиональной деятельности именно психологические факторы, по мнению множества авторов, в большей степени влияют на эффективность профессиональной деятельности, нежели организационные (к примеру, продолжительность рабочего дня, организационная культура, степень контроля рабочего процесса и т.д.).

Следует также констатировать отсутствие в научном сообществе единой точки зрения на методологию оценки эффективности профессиональной деятельности в целом и в случае сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, в частности.

Таким образом, психологические факторы эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, – это совокупность индивидуально-личностных качеств, на которые оказывают воздействие организационные условия профессиональной деятельности сотрудника ИТ-компания, работающего в онлайн-режиме (экспектации, интегрированность, регламентированность, контроль), обеспечивающие максимально эффективное выполнение профессиональных задач.

1.3 Теоретическая модель психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме

Исследование теоретических концепций, связанных с проблемой эффективности профессиональной работы ИТ-специалистов в онлайн-режиме, позволяет разрабатывать модели, основанные на психологическом аспекте и структуре работы ИТ-специалистов в разнообразных условиях труда, включая традиционные и онлайн форматы работы.

Теоретическая модель представляет собой интегральное понимание сущности, содержания и структурно-функциональной связи между различными элементами структуры эффективности профессиональной работы сотрудников ИТ-компаний, которые проявляются в различных условиях с

разной степенью выраженности организационных и индивидуально-личностных компонентов.

Схематическое изображение факторов эффективности профессиональной работы IT-специалистов, работающих в онлайн-режиме, до некоторой степени ограничивает анализ данного явления в его полной сложности, однако в то же время позволяет сосредоточиться на основных аспектах этого феномена.

Ключевое содержание теоретической модели представлено не отдельными структурными компонентами, детерминирующими эффективность профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, а спецификой их проявления в зависимости от условий трудовой деятельности, т.е. организационно-психологических факторов режима работы.

Методологическую основу для анализа психологических аспектов эффективности профессиональной работы сотрудников IT-компаний, функционирующих в режиме онлайн, составляют исследования Л.С. Выготского и С.Л. Рубинштейна.

В ходе изучения деятельности работника С.Л. Рубинштейн пришел к выводу, что оценивать труд человека исключительно по его внешней активности непродуктивно, поскольку в процессе работы меняется не только предмет и инструменты труда, но и сам работник. Участие в этом процессе в рамках социальных связей позволяет человеку удовлетворять разнообразные потребности, а также способствует его личностному и профессиональному росту [145]. В контексте данного диссертационного исследования это утверждение определяет участие в общественной жизни и сформированную профессиональную субъектность как критерии эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний.

В трудах Л.С. Выготского представлены аналогичные в некоторых аспектах позиции в рамках проблематики профессиональной деятельности. На примере взаимодействия учеников как друг с другом, так и со своим наставником в процессе обучения и освоения различных компетенций, ученый

предлагает обоснование релевантности коллективной работы в качестве неотъемлемой составляющей личностного роста, что в контексте настоящего исследования свидетельствует о важности рассмотрения профессиональной деятельности в составе организации и трудового коллектива, несмотря на условия онлайн-режима, подразумевающие определенную степень социальной депривации [35].

С момента вступления в трудовые отношения, сотрудникам IT-компаний неизбежно приходится не только проявлять определенный набор навыков, знаний и умений в процессе выполнения своих профессиональных задач, но также принимать во внимание специфику профессиональной среды, в которой реализуется данный процесс. Трудовая деятельность и эффективность ее реализации детерминированы не только внутренними (индивидуально-личностными) характеристиками сотрудников, но также и внешними (организационными) условиями, т.е. особенностями трудовой среды, в которой ведется профессиональная деятельность.

Следовательно, эффективность профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний в определенной степени связана как с их индивидуально-личностными характеристиками, так и с организационными условиями деятельности.

Профессиональная деятельность может рассматриваться в качестве некоторой системы, включение в которую комплекса индивидуально-личностных и организационных условий детерминирует целесообразность проведения ее анализа в соответствии с деятельностным принципом, описанным в работе Б.Ф. Ломова [103]. Это предоставляет возможность детализированного рассмотрения профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний с учетом взаимосвязи индивидуально-личностных и организационных характеристик, проявляющихся в процессе работы.

Согласно позиции Е.А. Климова, с психологической точки зрения труд является первичным и базовым видом человеческой деятельности, в основе которого находится осознанная активность индивида, направленная в сторону

изменения и адаптации предметов природы с целью удовлетворения персональных потребностей [79].

Е.А. Климов выделяет в своих трудах специфические признаки трудовой деятельности, которые можно в рамках настоящего исследования отнести к профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний:

1. Сознательное предвосхищение общественно-ценного результата, подразумевающее понимание ценности продукта – результата труда и его общественной значимости;

2. Осознание необходимости достижения конкретного результата, подразумевающее понимание и принятие собственной индивидуальной ответственности;

3. Осознанная дифференциация и владение средствами профессиональной деятельности, подразумевающее знание и понимание способов их практического применения, а также переживания, обусловленные их использованием;

4. Сознательное ориентирование внутри производственных отношений с другими людьми, подразумевающее способность к пониманию и прогнозированию различных их вариаций, а также небезразличное к ним собственное отношение [79].

Таким образом, были определены методические подходы к изучению элементов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме. Была разработана теоретическая модель данного процесса, которая включает структурно-функциональные и динамические элементы.

С точки зрения структурно-функционального подхода, были определены индивидуально-личностные составляющие эффективности профессиональной деятельности (*мотивационная, когнитивная, эмоциональная и поведенческая*), которые рассматриваются как психологические факторы.

С позиции структурно-динамического подхода, были выявлены активно-реализационный блок (субъективно-объективная оценка эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме) и организационные характеристики профессиональной среды (варианты проявления организационно-психологических факторов в зависимости от степени организационного контроля: *экспектационный, интегративный, авторитарный*). Функциональность организационной составляющей профессиональной среды отражает характер проявления индивидуально-личностных характеристик работника в условиях онлайн-работы.

В рамках рассмотренных в настоящем диссертационном исследовании научных подходов к интерпретации психологической сущности эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, которая может варьироваться в зависимости от индивидуально-личностных и организационных условий, были детерминированы ее основные структурные компоненты: *мотивационный, когнитивный, эмоциональный, поведенческий* (рис. 1.6).

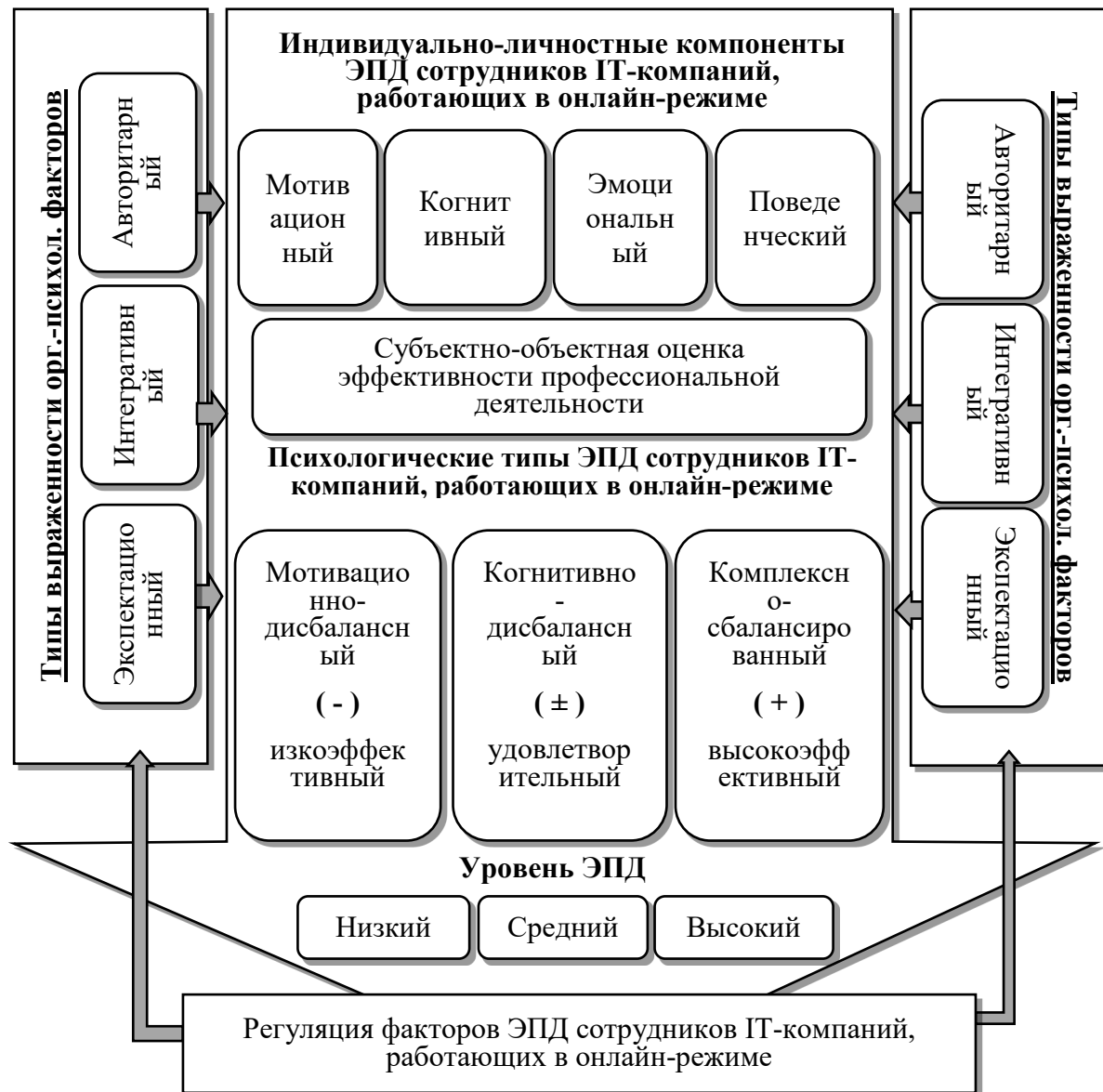


Рисунок 1.6 – Теоретическая модель психологических факторов эффективности профессиональной деятельности (ЭПД) сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме

Общей задачей выделенных в модели индивидуально-личностных компонентов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, является их комплексная оценка:

- а) *мотивационный* компонент – оценка побудительных детерминант профессиональной деятельности;
- б) *когнитивный* компонент – оценка способностей и навыков, необходимых для данного вида профессиональной деятельности;

в) *эмоциональный* компонент – оценка индивидуального отношения к достигнутым результатам в процессе профессиональной деятельности;

г) *поведенческий* компонент – оценка навыка выполнения профессиональных задач в соответствии с нормативными требованиями.

Как уже обсуждалось нами ранее, взаимосвязанное функционирование выделенных в теоретической модели компонентов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, детерминирует характер и эффективность их профессиональной деятельности [168].

Динамическая часть предлагаемой модели представлена субъектно-объектной оценкой эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, которая способствует формированию целостного представления о том, насколько эффективно любой конкретный специалист решает свои профессиональные задачи, об уровне его удовлетворенности своим положением в трудовом коллективе и результатами его труда, а также его объективной ценности для компании, сотрудником которой он является. Рассогласованность между оценками по выделенным компонентам может привести к внутреннему противоречию, которое в свою очередь может негативно сказываться на фактическом уровне эффективности по сравнению с потенциальным.

Основным драйвером данного процесса является: а) осознание сотрудником ИТ-компаний, работающим в онлайн-режиме, данного противоречия путем соотнесения своей субъективной оценки результатов собственного труда с объективной оценкой, предоставляемой организацией; б) осознание потребности в активизации личностных усилий с целью увеличения эффективности своей профессиональной деятельности, либо во внесении организационных изменений с целью оптимизации средовых условий профессиональной деятельности.

В рамках разработанной теоретической модели эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в

онлайн-режиме, одной из главных задач является описание проявления эффективности профессиональной деятельности в зависимости от выраженности психологических и организационно-психологических факторов.

Согласно проведенному теоретическому анализу исследуемой проблемы, уровень мотивации на достижение успеха и избегания неудач, когнитивные особенности, эмоциональная оценка результатов своего труда, профессиональное поведение, а также организационный контроль, выраженный уровнем экспектаций, регламентированностью трудовой деятельности, текущим контролем над ведением профессиональной деятельности со стороны начальства, и интегрированностью домашней и рабочей сред – все перечисленные условия влияют на эффективность профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме.

Традиционно исследования факторов эффективности профессиональной деятельности связаны с экономическими и психологическими науками, которые выделяют достаточно большое количество разнообразных условий. В рамках настоящего исследования интерес представляют те из них, которые являются специфичными для: а) профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний; б) онлайн-режима работы.

В процессе проведения теоретического анализа существующих в научной литературе концепций и исследований данной проблемы было выделено два набора условий (индивидуально-личностных и организационных), которые можно выделить в качестве релевантных для настоящего исследования факторов.

Суммируя результаты исследовательской деятельности перечисленных ученых, которые занимались изучением психологических и организационных аспектов эффективности профессиональной деятельности, определяющих эту характеристику для сотрудников IT-компаний, выполняющих трудовые

задачи в режиме онлайн, можно выделить следующие факторы, влияющие на эффективность их профессионального взаимодействия: а) *психологические* (мотивационный, когнитивный, эмоциональный, поведенческий); б) *организационно-психологические* (типы трудовых коллективов в зависимости степени организационного контроля: экспектационный, интегративный, авторитарный).

С опорой на рассмотренные теоретические положения и в соответствии с выбранным методологическим подходом эффективность профессиональной работы сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, определяется как комплексный показатель, который выражен в численных и качественных мерах, позволяющий достигать значительного личного и общественно важного результата в процессе работы. Он включает получение результатов труда (материальных и нематериальных), которые соответствуют социальным ожиданиям, и учитывает материальные, временные и психофизические затраты, и обусловленная индивидуально-личностными компонентами (мотивационным, когнитивным, эмоциональным и поведенческим). Данные компоненты являются психологическими факторами, определяющими, насколько эффективно любой конкретный специалист решает свои профессиональные задачи, уровень его удовлетворенности своим положением в трудовом коллективе и результатами его труда, а также его ценности для компании, сотрудником которой он является.

Содержание, структура и характеристика функционирования компонентов эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, вместе с субъектно-объектной оценкой эффективности, дают возможность рассмотреть данное явление через призму индивидуально-личностных и организационных условий данной деятельности, являющихся факторами ее эффективности.

Выводы по главе 1

1. Проведенный анализ позволяет сделать вывод, согласно которому и отечественными, и зарубежными учеными-психологами в изучении данного феномена в качестве факторов эффективности профессиональной деятельности рассматриваются индивидуально-личностные характеристики сотрудников, в то время как организационные условия изучены в меньшей степени. В то же время, зарубежные психологи, исследующие непосредственно профессиональную деятельность в онлайн-режиме, делают упор на организационные условия, рассматривая их влияние на эффективность в качестве наиболее существенного. Кроме того, и отечественные, и зарубежные IT-компании на сегодня в процессе организации трудовой деятельности и подбора сотрудников для работы в онлайн-режиме также обращают внимание, прежде всего, на организационные условия, пренебрегая индивидуально-личностными.

Полученные в результате проведенного теоретического исследования факты свидетельствуют о необходимости комплексного рассмотрения психологических и организационно-психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, и исследования взаимосвязи обеих групп факторов с уровнем эффективности.

2. Теоретический анализ проблемы диссертационного исследования позволил уточнить понятие «эффективность профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме», определяемое как комплексный показатель, который выражен в численных и качественных мерах, позволяющий достигать значительного личного и общественно важного результата в процессе работы. Он включает получение результатов труда (материальных и нематериальных), которые соответствуют социальным ожиданиям, и учитывает материальные, временные и психофизические затраты.

Структурными компонентами эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, являются: а) *мотивационный* – побудительные детерминанты профессиональной деятельности; б) *когнитивный* – способности и навыки необходимые для данного вида деятельности; в) *эмоциональный* – отношение к оценке качества достигаемых в процессе профессиональной деятельности результатов; г) *поведенческий* – реализация профессиональных действий в соответствии с нормативными требованиями; д) субъектно-объектная оценка эффективности сотрудников.

3. Психологические факторы эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, – это совокупность индивидуально-личностных характеристик, подверженные влиянию организационных условий профессиональной деятельности сотрудника ИТ-компания, работающего в онлайн-режиме (экспектации, интегрированность, регламентированность, контроль), обеспечивающие максимально эффективное выполнение профессиональных задач.

4. Теоретическая модель психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, сформирована из структурно-функциональной и динамической частей.

Структурно-функциональная часть модели включает в себя индивидуально-личностные компоненты эффективности профессиональной деятельности, являющихся психологическими факторами, включающими в себя: а) *мотивационный* – побудительные детерминанты профессиональной деятельности; б) *когнитивный* – когнитивные способности, познавательная активность, компетентность, необходимые для данного вида деятельности; в) *эмоциональный* – отношение к оценке качества достигаемых в процессе профессиональной деятельности результатов; г) *поведенческий* – реализация профессиональных действий в соответствии с нормативными требованиями.

Динамическая часть состоит из субъектно-объектной оценки деятельности IT-специалистов, работающих в онлайн-режиме, а также типа трудового коллектива в зависимости от уровня организационного контроля (*экспектационный, интегративный, авторитарный*), проявляющегося под воздействием организационно-психологических факторов: *а) экспектации, б) интегрированность; в) регламентированность; г) контроль*. Характер выраженности организационно-психологических факторов эффективности профессиональной деятельности детерминирует специфику проявления психологических факторов.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ИТ- КОМПАНИИ, РАБОТАЮЩИХ В ОНЛАЙН-РЕЖИМЕ

2.1. Методический замысел и организация эмпирического исследования психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме

Теоретическая модель психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, позволила разработать схему психологического исследования по данной тематике.

В рамках методологии исследования были определены диагностический набор, описание этапов психологического анализа, статистический блок и методы интерпретации. Для реализации методологии были выдвинуты задачи, критерии и индикаторы, которые позволяют определить степень проявления изучаемого явления, психологическую типологию эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, а также особенности их проявления в зависимости от организационно-психологических условий их профессиональной деятельности.

В рамках эмпирического исследования были определены следующие ключевые задачи:

- Изучение психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме;
- Проведение субъективно-объективного анализа уровня эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, функционирующих в режиме онлайн;

- Оценка степени выраженности психологических факторов эффективности профессиональной деятельности в контексте организационно-психологических факторов;
- Разработка комплекса мероприятий, направленных на формирование оптимального профиля индивидуально-личностных и организационных условий профессиональной деятельности сотрудников ИТ-организаций, функционирующих в режиме онлайн.

Решение задачи данного этапа эмпирического исследования было обеспечено с помощью проведения констатирующего эксперимента. Гипотезы эмпирического исследования состояли в: а) предположении о наличии статистической взаимосвязи между структурными компонентами эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-организаций, функционирующих в режиме онлайн; б) предложении о психологической типологии эффективности профессиональной деятельности данных сотрудников; в) исследовании специфики проявления психологических типов эффективности профессиональной деятельности в зависимости от организационных условий их работы.

Основные предположения сводились к следующему:

1. Эффективность профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, детерминирована психологическими факторами (мотивационный, когнитивный, эмоциональный и поведенческий), совокупность которых предоставляет сотрудникам возможность выполнения своих профессиональных обязанностей.

2. Психологическая типология эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, обусловлена выраженностью психологических факторов (мотивационный, когнитивный, эмоциональный и поведенческий) и субъектно-объектной оценкой эффективности профессиональной деятельности (низкоэффективный, удовлетворительный, высокоэффективный).

3. Тип выраженности организационно-психологических факторов (экспектационный, интегративный, авторитарный) определяет уровень организационного контроля.

4. Различные уровни организационного контроля обуславливают проявление факторов профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме: а) наиболее эффективный тип сотрудников чаще всего ведет профессиональную деятельность в организациях интегративного типа; б) наименее эффективный тип сотрудников чаще всего встречаются в организациях авторитарного типа; в) тип сотрудников со средним уровнем эффективности чаще всего встречается в организациях экспектационного типа.

В рамках научного исследования, проведенного в соответствии с определенными целями и выдвинутыми гипотезами, был определен уровень эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме. Для этого использовалась методика субъектно-объектной оценки. Кроме того, было оценено влияние различных факторов (включая психологические и организационно-психологические) на уровень данной эффективности. На основе полученных результатов были разработаны психологические меры и технологии для улучшения индивидуально-личностных и организационных условий профессиональной деятельности.

Следовательно, уровень эффективности профессиональной деятельности, субъектно-объектная оценка эффективности, влияние психологических и организационно-психологических факторов на эффективность профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, а также психологическая типология эффективности профессиональной деятельности были определены с использованием диагностического комплекса психологического исследования по разработанному алгоритму (см. рис. 2.1).

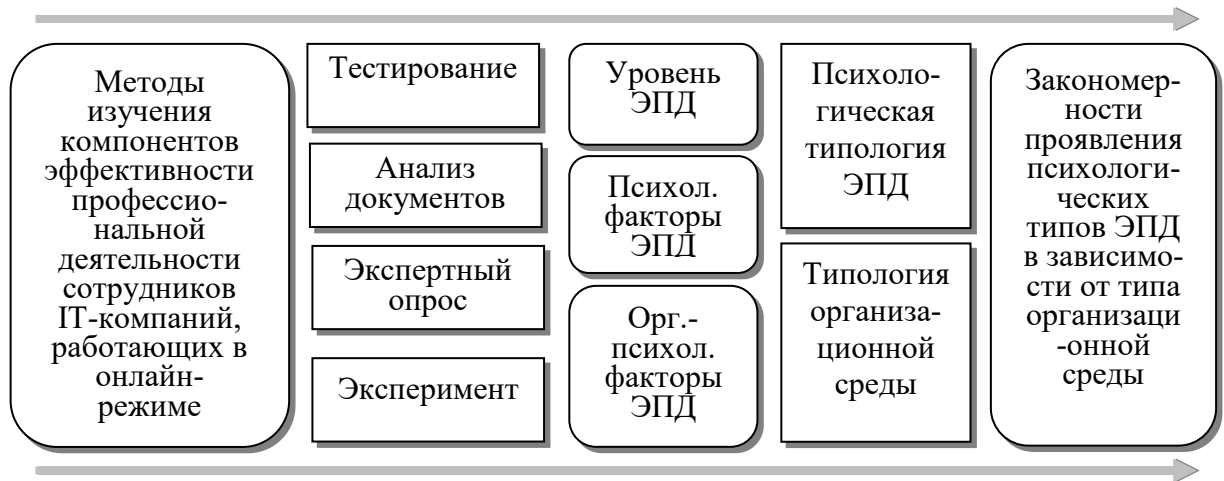


Рисунок 2.1 – Диагностический алгоритм психологического исследования факторов эффективности профессиональной деятельности (ЭПД) сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме

Проведение экспериментального исследования на базисе принципа системного подхода было детерминировано сложностью теоретической конструкции изучаемого в диссертационном исследовании явления. Необходимость использования комплексного структурного подхода с целью получения объективных данных о компонентах изучаемого психологического феномена была обоснована отечественным ученым-психологом Б.Ф. Ломовым [103]. Подобный характер исследования предоставляет возможность интерпретации исследуемой системы через комплекс ее компонентов, не принимая во внимание их взаимосвязи друг с другом. Структурный подход в исследовании предоставляет возможность рассмотрения структур и subsystem психологических явлений и процессов без соотношения общего с частным. Целостный подход подразумевает проведение анализа, который не только устанавливает наличие взаимосвязи между структурными компонентами системы в целом, но также детерминированность целого частностью. В качестве целесообразного в настоящем исследовании был выбран целостный подход.

Системно-деятельностный подход в данном исследовании выполняет следующие методологические функции:

1. Определение системы психологических факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний;

2. Анализ взаимосвязей и взаимодействий между элементами системы. Системно-деятельностный подход предполагает, что все элементы системы взаимосвязаны и влияют друг на друга, и позволяет выявить эти связи;

3. Выявление причинно-следственных связей между психологическими факторами и эффективностью профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме. Данный подход помогает понять, какие факторы являются причинами изменения эффективности деятельности, и как они влияют на нее;

4. Разработка рекомендаций по улучшению эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме. На основе анализа системы и выявленных причинно-следственных связей можно предложить меры по улучшению эффективности деятельности.

5. Проведение эмпирического исследования психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме. Системно-деятельностный служит основой для выбора методов сбора и анализа данных, формулирования гипотезы и проведения эксперимента.

Проведение анализа особенностей проявления психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, базировалось на принципах формирования системы «личность сотрудника – организационная среда» [138].

Анализ психологических аспектов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, функционирующих в онлайн-режиме, был основан на построении системы «личность работника – организационное окружение» [150]. Исследование

детерминант эффективности профессиональной деятельности работников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, учитывало ключевые принципы системного подхода:

- Интегральные характеристики системы не редуцируются до совокупности свойств её отдельных элементов;
- Функциональные особенности каждого индивидуального элемента системы могут определять функционирование всей системы в целом;
- Элементы, составляющие систему, не только определяют ее интегральность, но также могут быть исследованы отдельно в рамках их структурно-функциональной разнообразности [150].

Принципы системного подхода могут быть применены в процессе изучения взаимосвязи факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, с уровнем эффективности, согласно следующему алгоритму:

- обоснование основных элементов изучаемой системы (индивидуально-личностные компоненты эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, субъектно-объектная оценка эффективности, организационные условия, детерминирующие эффективность работы);
- определение функциональности психологических факторов эффективности, детерминирующих уровень эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме;
- изучение системообразующих связей (процесс взаимосвязи психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, функциональность которых детерминирует специфику проявления эффективности профессиональной деятельности).

Предварительный теоретический анализ структурных компонентов эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний,

работающих в онлайн-режиме, а также организационных условий их профессиональной деятельности, позволил определить комплексные критерии, которые помогают обнаружить не только внутренние психологические факторы эффективности профессиональной деятельности, но и внешние обстоятельства, влияющие на ее уровень.

Операционализация выявленных критериев позволила определить эмпирические индикаторы и методы измерения изучаемого явления, которые стали основой диагностического комплекса данного исследования. В него были включены как субъективные, так и объективные методы исследования индивидуально-личностных и организационных условий профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в режиме онлайн, которые влияют на его эффективность.

Объективные критерии оценки эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих онлайн, включают в себя элементы субъектно-объектной оценки, такие как скорость работы, сложность выполняемых задач, соответствие сложности задач занимаемой должности и карьерный рост.

Субъективные критерии оценки эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в режиме онлайн, включают следующие показатели: уровень профессиональной мотивации, степень профессиональной самореализации, удовлетворенность результатами своей работы, компетентность и интеллектуальные способности, а также оптимальное профессиональное поведение.

Выбранные в ходе теоретического исследования критерии дают возможность оценить уровень эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, обусловленный психологическими и организационно-психологическими факторами, и определяющий тип их выраженности. В качестве методов измерения объективных критериев были выбраны: а) анализ документов; б)

экспертный опрос. В качестве методов измерения субъективных критериев были выбраны: а) тестирование; б) опрос (см. табл. 2.1).

Таблица 2.1 – Критерии и методы диагностики компонентов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме

Группа критериев	Критерий	Методы измерения
Объективные критерии эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме	Оценка эффективности профессиональной деятельности сотрудника	Анализ документов; Экспертный опрос
Субъективные критерии эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме	Оценка профессиональной мотивированности	Тестирование
	Оценка когнитивных способностей и компетентности	Тестирование
	Оценка адекватности самооценки результатов своего труда	Тестирование
	Оценка уровня профессионализма	Тестирование
Субъективные критерии уровня организационного контроля	Оценка регламентированности	Опрос
	Оценка текущего контроля	Опрос
	Оценка интегрированности домашней и рабочей среды	Опрос
	Оценка уровня ожиданий	Опрос

Основные факторы изучаемого феномена, обоснованные в процессе теоретического анализа, были приведены к измеряемой форме, т.е. трансформированы в переменные, которые могут быть подвержены операционализации – измерению с помощью выбранного диагностического инструментария. Обусловленный теоретическим анализом выбор наблюдаемых эмпирически факторов дал возможность определить основные психологические показатели и методы диагностики эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме (см. табл. 2.2).

Таблица 2.2 – Психологическая структура и методы изучения компонентов и психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме

№	Компоненты	Показатели	Методика измерения
1	Оценка эффективности	Степень достижения личностно-значимых результатов профессиональной деятельности	Опросник
		Степень достижения социально-значимых результатов профессиональной деятельности	Опросник
2	Оценка профессиональной мотивированности	Уровень мотивации на достижение успеха	Методика диагностики мотивации достижения успеха (Т. Элерс)
3	Оценка когнитивных способностей и компетентности	Уровень развитости когнитивных способностей, навыков и компетенций	Методика «Краткий отборочный тест, КОТ» (В.Н. Бузин); Методика оценки своей компетентности (С. Хартер); Методика «Опросник личностных творческих характеристик» (Ф. Вильямс); Методика «Опросник изучения уровня познавательной активности» Б.К. Пашнева
4	Оценка эмоциональных способностей	Уровень адекватности самооценки результатов собственного труда	«Определение удовлетворенности личности своим трудом» (А.В. Батрашев)
5	Оценка профессионального поведения	Уровень профессионализма в процессе трудовой деятельности	Методика «Диагностика самоактуализации личности» (А.В. Лазукин); Методика «Шкала импульсивного поведения, SUPPS-P» (M.Cyders, в адаптации М.А. Гагариной)
6	Оценка коммуникативных навыков	Уровень развитости коммуникативных навыков, потребности и конструктивности в общении	Методика «Диагностика коммуникативной социальной компетентности (КСК)»; Методика «Тест-опросник коммуникативных умений» (Ю.З. Гильбух)

Продолжение таблицы 2.2

7	Оценка конфликтности	Уровень склонности к эскалации в конфликтных ситуациях	Методика «Личностная агрессивность и конфликтность» (Е.П. Ильин, П.А. Ковалев)
8	Оценка ожиданий	Уровень ожиданий руководителей от сотрудников	Опросник
9	Оценка интегрированности	Уровень слияния домашней и рабочей среды	Опросник
10	Оценка регламентированности	Уровень установленных организационных ограничений	Опросник
11	Оценка контроля	Уровень контроля организации над режимом работы и выполнением профессиональных задач	Опросник

Испытание тестовых методик было реализовано в процессе реализации пилотажного исследования на выборке из 102 сотрудников IT-компаний, результаты которого были обсуждены нами в ранних исследованиях. Базовые характеристики психодиагностических методик вместе с алгоритмом и результатом перевода тестовых баллов в стенограммы отражены в приложениях 1-3.

Индивидуально-личностные компоненты эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, и их сформированность отражают общий уровень данной характеристики. Вычисление интегрального показателя эффективности реализации профессиональной деятельности, обозначенного как индекс эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, дало возможность выявить в исследуемой выборке испытуемых отдельные группы специалистов, выполняющих свои профессиональные функции с различной степенью эффективности [170].

Определение общего показателя эффективности профессиональной работы сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, осуществлялось через вычисление среднего арифметического баллов, полученных по структурным элементам эффективности (мотивационному, когнитивному, эмоциональному и поведенческому), выявленным в ходе

теоретического анализа. Для увеличения объективности показателей их переводили из усредненных значений в индекс, проводя балансировку значений каждого из рассмотренных компонентов. Весовые коэффициенты компонентов определялись через деление общего количества участников исследования на три уровня выраженности эффективности их профессиональной деятельности (низкий, средний и высокий). Нормальность или асимметрия одномерного распределения подтвердили актуальность проблемы, изучаемой в диссертационной работе.

Комплекс элементов общей системы, определяющих уровень выраженности индивидуально-личностных и организационных условий профессиональной деятельности, и их сформированность, детерминируют проявление эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме.

Интегральные показатели уровней выраженности индивидуально-личностных и организационных условий профессиональной деятельности (индексы психологических и организационно-психологических факторов) позволили выявить в обследуемых организациях трудовые коллективы, в которых сотрудники проявляют разную степень выраженности влияния факторов на эффективность их трудовой деятельности.

Данные интегральные показатели рассчитывались путем вычисления среднеарифметического значения баллов по двум группам факторов: психологические (мотивационный, когнитивный, эмоциональный и поведенческий) и организационно-психологические (экспектации, интегрированность, регламентированность, контроль). Для повышения точности показателей, они были переведены из усредненных значений в индекс, балансируя значения каждого из рассмотренных компонентов. Весовые коэффициенты компонентов были определены путем преобразования коэффициентов корреляции. Результаты психологического исследования были представлены через деление общего числа участников на три группы по уровню эффективности профессиональной деятельности (низкий, средний

и высокий). Распределение уровней изучаемых признаков предоставило возможность объективного взгляда на особенности влияния факторов и их компонентов на эффективность их профессиональной деятельности.

Исследование эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, было проведено с целью определения взаимосвязи факторов эффективности с результатами труда сотрудников. Выделенные структурные компоненты рассматриваемой характеристики дают возможность провести дифференциацию выборочной совокупности ИТ-специалистов в зависимости от уровня эффективности профессиональной деятельности (низкий, средний, высокий). В дальнейшем данное разделение будет учитываться в психологической типологии эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме.

С целью проведения экспертного опроса были приглашены проджект-менеджеры (главы подразделений в компаниях, N=20), имеющие достаточное представление о различных психологических и организационных качествах своих подчиненных, и по этой причине обладающие возможностью выступления в качестве экспертов с целью оценки эффективности профессиональной деятельности тим-лидеров и рядовых сотрудников ИТ-компаний. Повышение уровня объективности результатов экспертной оценки было реализовано за счет учета самооценки сотрудниками результатов своей трудовой деятельности.

Экспертами эффективность профессиональной деятельности сотрудников оценивалась в таких областях, как:

а) продуктивность труда (скорость работы сотрудников, сложность выполняемых сотрудниками задач, степень соответствия сложности и скорости выполняемых задач занимаемой должности);

б) экономическая целесообразность деятельности (уровень заработной платы, уровень прибыли, приносимой трудовой деятельностью сотрудника

компании, степень соответствия заработной платы приносимой компанией прибыли);

в) профессиональная карьера (служебно-должностной рост).

Оценка субъективных показателей эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, проводилась путем самостоятельной оценки сотрудниками результатов своей трудовой деятельности в таких областях, как:

а) личная удовлетворенность результатами труда (оценка сотрудником собственной успешности, результатов своей профессиональной деятельности, степени удовлетворенности процессом и продуктом своей профессиональной деятельности);

б) социальная удовлетворенность (оценка сотрудником своей профессиональной востребованности, уровня общественного признания и одобрения в коллективе, соответствия занимаемой в компании должности своим представлениям о собственной значимости);

в) автономность (способность решать профессиональные задачи в условиях социальной депривации, обусловленной онлайн-режимом работы).

Опросники оценки объективных и субъективных результатов профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, состояли из шкал, представленных полярными утверждениями и имеющих по пять делений (от 1 до 5 баллов) каждая. Процедура проведения опроса реализовалась посредством оценки экспертами различных качеств своих подчиненных, а также их самостоятельной оценки различных характеристик по 5-бальной шкале, и расчета среднего значения по результатам.

В состав диагностического комплекса методик вошли анализ документов по результатам работы аттестационных комиссий и служебным характеристикам, экспертные оценки, самостоятельная оценка, тестирование.

В состав диагностического комплекса исследования эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в

онлайн-режиме, вошли пилотажное исследование, а также констатирующий и формирующий эксперименты.

Пилотажное исследование дало возможность провести апробацию разработанных в ходе диссертационной работы опросников, которые предназначены для диагностики эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме. Опросники были подвержены всем необходимым психометрическим процедурам с целью получения диагностического инструментария, который отвечает всем нормативным требованиям надежности, валидности и дискриминативности тестовых заданий, и достоверности их результатов.

Констатирующий эксперимент в ходе его проведения позволил решить часть задач диссертационного исследования: а) определение фактического состояния эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, выявление соотношений уровней эффективности; б) определение фактического состояния индивидуально-личностных и организационных условий профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме; в) выявление психологических типов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме; г) выявление закономерностей проявления различных психологических типов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, в зависимости от выраженности организационно-психологических факторов.

Формирующий эксперимент позволил решить комплекс задач диссертационного исследования, направленных на: а) подтверждение выявленных в ходе теоретического исследования и констатирующего эксперимента закономерностей и выделение причинно-следственных связей, которые детерминируют влияние факторов на эффективность профессиональной деятельности (индивидуально-личностные и организационные условия трудовой деятельности); б) проверку действенности

психологических мер, целью которых является повышение эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме (развитие индивидуально-личностных качеств и оптимизация организационной среды).

Полученные в ходе проведения констатирующего эксперимента результаты были подвержены процедурам первичной и вторичной статистической обработки. В начальном этапе эмпирической работы проводилась первичная статистическая обработка, состоявшая из группировки признаков и одномерного распределения с целью: а) определения репрезентативной выборочной совокупности; б) определения степени выраженности индивидуально-личностных и организационных характеристик, которыми обусловлена эффективность профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме.

Переработка данных психологического исследования с использованием многомерных статистических методов была выполнена со следующими целями: а) создание совокупных индексов эффективности, индивидуальных и организационных условий профессиональной активности; б) установление связи между успешностью профессиональной работы сотрудников ИТ-компаний в онлайн-формате и возможными факторами, повышающими эффективность; в) выявления однородных групп сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, в зависимости от уровня эффективности их профессиональной деятельности; г) определения значимости отличий в распределении психологических типов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний в различных средовых условиях.

Закономерности во взаимосвязях между индивидуально-личностными компонентами эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, и уровнем эффективности (показатель субъектно-объектной оценки) были выявлены с помощью метода корреляционного анализа.

Закономерности проявления психологических типов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, в зависимости от организационных условий, определялись путем использования непараметрического критерия (χ^2 – хи-квадрат), что продемонстрировало статистически значимые отличия в распределении психологических типов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, в зависимости от организационных условий.

В процессе изучения факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, был применен метод ситуативного анализа.

Применение метода ситуативного анализа позволило выявить взаимосвязь между оптимальным психологическим типом эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, и наиболее благоприятными организационными условиями профессиональной среды, при этом чем более выражается степень соответствия психологического типа с оптимальными организационными условиями, тем выше демонстрируемый уровень эффективности профессиональной деятельности сотрудника.

В психологической науке существует два основных подхода к ситуативному анализу. Первый из них подразумевает организацию средовых условий определенным образом с последующей оценкой деятельности индивида внутри данной среды [64]. Данный подход обладает рядом слабых сторон, заключающихся, главным образом, в его теоретической ориентированности. В условиях эксперимента представляется сложным, а зачастую вовсе невозможным провести дифференциацию между реальными и искусственно созданными ситуациями, в связи с чем внутренняя валидность эксперимента может быть поставлена под сомнение. Помимо этого, данный подход потенциально приводит к обесцениванию отдельных компонентов

условий эксперимента (например, заранее заданные поведенческие паттерны, традиции и нормы трудовых взаимодействий в коллективе и пр.).

Второй подход, согласно описанию в научной литературе, выделяет в качестве приоритетного метод «естественного переживания», основной целью которого является описание эмоций и ощущений человека (людей) в процессе проведения эксперимента [80]. Однако данный подход зачастую приводит к снижению объективности получаемых представлений об исследуемых явлениях, так как интервью, проводимое после эксперимента с целью фиксации персональных впечатлений, как правило, отражает в большинстве своем субъективные переживания человека, корреляционная связь которых с реальными данными, констатация которых происходит в процессе эксперимента, также может быть поставлена под вопрос.

Р. Нисбетт и Л. Росс предложили использовать комбинированный подход с целью повышения объективности экспериментальных данных [144].

Согласно предложенному ими методу анализа результатов эксперимента, следует использовать агрегированную субъектно-объектную оценку изучаемых компонентов явления вместо рассмотрения исключительно внешнего описания происходящего в процессе эксперимента, либо исключительно внутренних переживаний испытуемых.

В случае настоящего диссертационного исследования интеграция данных двух подходов дала возможность скомпенсировать их недостатки и повысить степень объективности получаемых данных путем проведения анализа всех условий эксперимента в совокупности, а не по отдельности. С данной позиции, влияние различных средовых условий, рассматриваемых в качестве организационно-психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, детерминирует поведение специалистов, оказывая воздействие на различные индивидуально-личностные компоненты эффективности их профессиональной деятельности.

Б.Я. Шведин также предложил рассматривать экспериментальную ситуацию в качестве взаимосвязанных элементов как единицу ситуативного анализа [185], что представляется целесообразным в рамках настоящего исследования.

Как единицу анализа психологических факторов эффективности профессиональной работы сотрудников ИТ-компаний, которые работают в онлайн-режиме, мы выбрали ситуацию субъектно-объектной оценки эффективности. В контексте этого подхода, для повышения эффективности работы сотрудников ИТ-компаний в онлайн-режиме, мы рассматриваем психологическую модель условий. Эта модель состоит из двух элементов: психологического типа эффективности профессиональной деятельности и типа организационной среды, который характеризуется уровнем организационного контроля и определяется факторами организационной психологии.

С целью выявления психологических типов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, выраженность которых зависит от психологических факторов, был использован метод кластерного анализа. На базисе полученного в результате анализа массива показателей и сочетания компонентов факторов профессиональной деятельности с субъектно-объектной оценкой ее эффективности были получены однородные группы сотрудников ИТ-компаний.

Общий план формирующего эксперимента предполагал предварительное определение уровня выраженности психологических и организационно-психологических факторов профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, и их влияния на уровень эффективности профессиональной деятельности, на основе чего было произведено уточнение набора психологических технологий, наиболее подходящих для формирования оптимума выраженности факторов эффективности в рассматриваемых ситуациях.

Финальный этап проведения констатирующего эксперимента включал применение многомерных статистических методик, проведение факторного анализа и кластеризации показателей одномерного распределения, а также последующую интерпретацию полученных данных. Результаты проведенного исследования предоставили основания для выделения основных групп испытуемых, нуждающихся в психологическом сопровождении развития индивидуально-личностных качеств, определяющих эффективность профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме.

Таким образом, методы и средства исследования, обоснованные в соответствии с теоретической моделью факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, дали возможность в ходе проведения эмпирического исследования получить полный объем необходимых данных об изучаемом явлении, а также выявить его фактическое состояние вместе с закономерностями проявления в зависимости от организационных и индивидуально-личностных условий профессиональной деятельности.

2.2. Эмпирическое исследование психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме

Научные гипотезы, которые были сформулированы в методическом замысле эмпирического эксперимента, были проверены с помощью комплексного психологического исследования.

Поставленные в рамках планирования эмпирического исследования задачи были решены с помощью репрезентативного выборочного агрегата. В состав этого агрегата для эмпирического исследования вошли 32 подразделения из четырех ИТ-компаний, подавляющее большинство сотрудников которых работало в онлайн-режиме. В данных коллективах

трудились 20 проектных менеджеров, 98 тим-лидеров и 231 обычных работников, занимающихся IT-специализацией. Общее число респондентов составило $N=349$.

Для участия в констатирующем эксперименте испытуемые были отобраны на основе квот. С целью обеспечения объективности результатов исследования, при определении данных квот учитывались демографические характеристики и трудовой стаж на занимаемой должности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме. Средний возраст испытуемых составил 28,5 лет. При этом их средний стаж работы в должности составил 4,2 года, стаж работы в онлайн-режиме – 1,5 года, стаж общения в сети Интернет – 12,8 лет.

В рамках проведенного эксперимента было осуществлено исследовательское воздействие, целью которого являлось получение возможности решения задач, определенных в диссертационной работе, а также на выявление закономерностей и тенденций изучаемой проблематики. Наличие в нашем распоряжении научно-обоснованных эмпирических данных о факторах эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, стало необходимым для создания комплексной программы мероприятий, ориентированных на улучшение этого показателя.

Также важной задачей данной диссертации является анализ психологического состояния эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, и психологических факторов, которые на нее влияют. Для более глубокого понимания данного вопроса необходимо провести научный анализ психологического состояния объекта исследования, опираясь на его содержательные аспекты.

Изучение психологического состояния эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, включает в себя анализ его сущности, качественных и

количественных характеристик, которые определяют эффективность труда [168].

В процессе изучения эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, представляется целесообразным иметь в виду тот факт, что изучаемые специалисты могут занимать различные формальные позиции (должности) внутри организационной структуры ИТ-компаний. В рамках пилотажного исследования было выявлено, что проджект-менеджеры и тим-лидеры ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, являющиеся, по сути, менеджерами среднего звена, тем не менее, тратят до 90% своего рабочего времени на выполнение профессиональных задач того же характера, что и рядовые сотрудники [170]. Данное распределение дает основания утверждать, что сущность и содержание профессиональной деятельности менеджеров ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, не отличается принципиальным образом от сущности и содержания профессиональной деятельности рядовых сотрудников.

В качестве объективных показателей эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, рассматриваются официальные статистические данные. Теоретический анализ научных публикаций по данному направлению продемонстрировал, что в последние годы многочисленные сотрудники были переведены в онлайн-режим работы в принудительном порядке, причем подавляющее большинство ИТ-специалистов (72%) не имело в прошлом опыта профессиональной деятельности в данных условиях, однако при этом они обладали достаточным уровнем знаний, навыков и компетенций [75; 115; 210].

Данная ситуация не только сказалась негативным образом на эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, переведенных в онлайн-режим работы, создавая различные существенные проблемы, но также во многих случаях стала причиной увольнений, ухода из компаний и даже, в ряде случаев, ухода из профессии [59; 170].

Анализ научных публикаций и документальных источников (заявления об увольнении, служебные записки, служебные характеристики и пр.) позволили выявить причины существенных проблем, связанных с переходом IT-специалистов в онлайн-режим работы. Обобщение эмпирических данных продемонстрировало, что в структуре причин проблем и организационных инцидентов, вызванных ими, наиболее часто встречающейся причиной являлось «отсутствие перспектив и профессионального роста» – 28%, N = 97 (см. рис. 2.2).



Рисунок 2.2 – Причины возникновения проблем сотрудников IT-компаний, переведенных в онлайн-режим работы, и организационных инцидентов, связанных с данным переходом

Данное распределение демонстрирует, что наиболее существенное число инцидентов и проблем, связанных с переходом сотрудников IT-компаний в онлайн-режим работы, связано с мотивационным фактором эффективности профессиональной деятельности.

Следует также принять во внимание тот факт, что средний стаж работы в должности у данной группы специалистов составил 4,2 года. Это достаточно молодые специалисты, уже обладающие существенным опытом в профессии

в целом, а также выросшие и личностно, и профессионально в XXI веке, а следовательно, в их отношении предполагается наличие понимания профессиональных требований, предъявляемых к ним как к IT-специалистам.

Выявленное в результате анализа документальных источников соотношение стажа работы в профессии и в онлайн-режиме, а также возраста сотрудников, подтверждает корректность рассмотрения *мотивационного* компонента в качестве показателя эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, что также было описано нами ранее в статье «Психологическая сущность и содержание профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме» [168].

Вторым по значимости индикатором причин проблем и организационных инцидентов является «недостаточный уровень профессиональной компетентности и/или квалификации» (24%, N = 84). Данная группа причин обусловлена в значительной степени взрывным ростом распространенности работы в онлайн-режиме и привлекательностью данного режима работы для значительного числа людей, идентифицирующих себя как IT-специалистов. При этом в связи с характером данной профессии, обусловленным, главным образом, ее изменчивостью и постоянно возникающими новыми направлениями, которые требуется активно изучать в процессе трудовой деятельности, зачастую к специалистам вовсе не предъявляется никаких специфических требований в вопросах их образования, квалификации и подтверждающих данные характеристики документов [167; 180].

Этим подтверждается корректность выделения *когнитивного* компонента в качестве показателя эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме.

В качестве третьего по значимости показателя причин проблем и организационных инцидентов была выделена низкая трудоспособность и безответственное отношение сотрудника к работе (17%, N = 59). Специфика

перехода в онлайн-режим подразумевает изменение индивидуально-личностных и организационных условий профессиональной деятельности, и тот факт, что данная причина начала фигурировать в документации значительно более часто после массового перехода сотрудников к онлайн-режиму работы свидетельствует о том, что данные средовые изменения могут являться причиной снижения эффективности в связи с некорректной эмоциональной оценкой результатов собственного труда в условиях сниженного организационного контроля. Данное обстоятельство подтверждает корректность выделения *эмоционального* компонента в качестве показателя эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме.

Четвертой выявленной причиной проблем и организационных инцидентов были конфликты в процессе решения трудовых задач и непрофессиональное поведение сотрудников (14%, N = 49). Несмотря на повышенную степень социальной депривации в условиях работы в онлайн-режиме, данный формат трудовой деятельности тем не менее подразумевает определенное периодическое взаимодействие с коллегами, главным образом, – с непосредственным начальством. Выявление группы инцидентов, связанных с непрофессиональным поведением в процессе данных сессий коммуникации, свидетельствует о корректности выделения *поведенческого* компонента эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов, что также соответствует результатам проведенного нами ранее теоретического исследования, описанного в статье «Особенности влияния трудовой деятельности в онлайн-режиме на психологическое состояние работников» [166].

Пятым по значимости показателем причин проблем и организационных инцидентов являются чрезвычайно высокий уровень организационного контроля (12%, N = 42). В некоторых случаях массовый переход к онлайн-режиму работы, согласно проанализированным документам, привел исследуемые организации к кризисным обстоятельствам. С учетом того, что

фактическая трудовая нагрузка в большинстве случаев оставалась прежней, соответствуя должностным инструкциям сотрудников, с точки зрения руководства компаний, онлайн-режим мог негативным образом сказаться на их эффективности, что потребовало введения дополнительных мер дистанционного контроля за ходом их трудовой деятельности.

Помимо рассмотренных причин проблем и организационных конфликтов были также выделены менее значимые в контексте настоящего исследования, в число которых вошли семейные обстоятельства, проблемы со здоровьем, личная жизнь и пр. (6%, N = 21).

Операционализация выделенных причин возникновения проблем и организационных инцидентов в процессе реализации профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, позволила утверждать, что низкий уровень эффективности их профессиональной деятельности приводит к возникновению данных сложностей. Отсутствие перспектив и профессионального роста можно отнести к мотивационному фактору, связанному с низким уровнем мотивированности сотрудников на достижение успеха в данном направлении; недостаточный уровень профессиональной компетентности и/или квалификации относится к когнитивному фактору, связанному главным образом с недостаточно развитыми компетенциями, требуемыми для работы IT-специалистов в онлайн-режиме; низкая трудоспособность и безответственное отношение сотрудника к работе относится к эмоциональному фактору, главным образом связанному с некорректной эмоциональной оценкой результатов своей работы; конфликтность и непрофессиональное поведение относятся к поведенческому фактору. Повышенная степень контроля со стороны руководства относится к организационно-психологическим факторам.

Проведение предварительной оценки причин, послуживших возникновению сложностей и организационных инцидентов в процессе реализации профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний,

работающих в онлайн-режиме, позволило подтвердить вывод теоретического исследования о существовании двух основных групп факторов, определяющих их эффективность – индивидуально-личностные (психологические) и средовые (организационно-психологические) детерминанты.

С целью получения объективных данных относительно условий, определяющих эффективность профессиональной деятельности ИТ-специалистов, работающих в онлайн-режиме, требуется проведение психологического исследования, позволяющего определить потенциальную возможность специалистов достигнуть высокого уровня эффективности профессиональной деятельности.

Первый этап данного исследования проводился с целью определения числового показателя эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, т.е. количественного показателя, отражающего фактическую возможность выполнения своих профессиональных задач. Данному показателю было присвоено наименование «Индекс эффективности профессиональной деятельности сотрудника ИТ-компания, работающего в онлайн-режиме» ($M_{ИЭПД}$). Индекс эффективности профессиональной деятельности отражает субъективную готовность и объективную возможность выполнения своих профессиональных задач на высоком качественном уровне, представляя собой сумму показателей индексов: *мотивационного* (I_M), *когнитивного* (I_K), *эмоционального* ($I_Э$) и *поведенческого* (I_P) компонентов.

После проведения анализа данных, полученных от респондентов в ходе эксперимента с использованием выбранных методик, была разработана формула совокупного индекса эффективности профессиональной работы сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме. Данный расчет был основан на математической оценке значимости каждого из выделенных компонентов (см. приложение 1) (рис. 2.3).

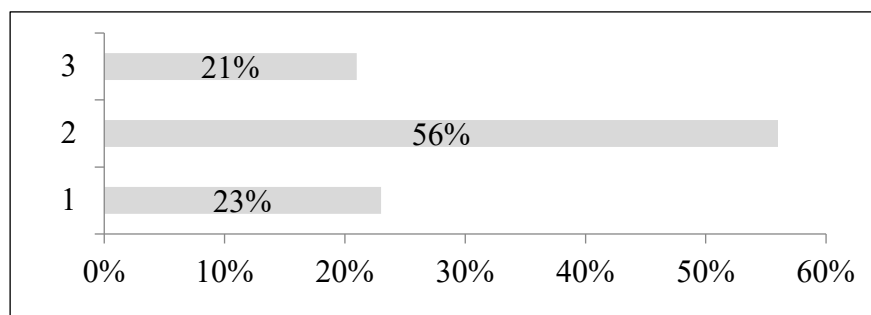
$$M_{\text{иЭПД}} = 0,23 \times I_M + 0,30 \times I_K + 0,26 \times I_Э + 0,21 \times I_{\Pi}$$

$M_{\text{иЭПД}}$ – индекс ЭПД
 I_M – мотивационный индекс
 I_K – когнитивный индекс
 $I_Э$ – эмоциональный индекс
 I_{Π} – поведенческий индекс

Рисунок 2.3 – Формула индекса эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме

После завершения первичного этапа анализа полученных данных, а также проведения диагностики выделенных компонентов вместе с конвертацией первичных баллов в стеньи с целью последующего использования в расчете общего индекса эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, было обнаружено, что количественный показатель рабочего интервала шкалы находится в диапазоне от 1,8 до 8,8 ($L = 8,8 - 1,8 = 6$).

Оценка уровней выраженности психологических факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, была проведена путем деления рабочей шкалы на три уровня (низкий, средний, высокий) ($L' = L/3 = 2$). Анализ частотности уровней позволил определить их процентное соотношение (см. рис. 2.4).



1. низкий уровень выраженности психологических факторов ЭПД
2. средний уровень выраженности психологических факторов ЭПД
3. высокий уровень выраженности психологических факторов ЭПД

Рисунок 2.4 – Распределение уровней выраженности психологических факторов эффективности профессиональной деятельности (ЭПД) сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме

Полученные результаты частотного распределения уровней выраженности психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний являются свидетельством того, что большинство сотрудников выполняет свои профессиональные задачи на среднем уровне эффективности (56%, N = 195). Данная группа сотрудников продемонстрировала средний уровень мотивированности в профессиональной деятельности ($\bar{X} = 5,6$ стенов), хорошо развитые когнитивные способности ($\bar{X} = 7,9$ стенов), умеренные способности к оценке результатов своего труда ($\bar{X} = 5,3$ стенов) и средний уровень способности к профессионально-корректному поведению ($\bar{X} = 5,1$ стенов). Данные содержательные характеристики выражены достаточно заметно, однако не во всех случаях фиксируется их фактическое проявление в профессиональной деятельности.

Достаточно существенным является число сотрудников, которых можно причислить к группе с высоким уровнем эффективности (23%, N = 80). В данном случае в качестве содержательных характеристик сотрудников данной группы выделяется уровень выраженности мотивированности в профессиональной деятельности выше среднего ($\bar{X} = 7,2$ стенов), выявлены развитые когнитивные способности, профессиональные навыки и компетенциями ($\bar{X} = 7,4$ стенов), обладают развитой способностью к эмоциональной оценке результатов своего труда ($\bar{X} = 7,1$ стенов), демонстрируют хороший уровень понимания нормативных требований к собственному поведению в процессе профессиональной деятельности ($\bar{X} = 6,9$ стенов). При этом стандартное отклонение значений от среднего по этой группе ($\sigma = 0,81$) сотрудников является незначимым, из чего можно сделать вывод, что показатели выраженности психологических факторов в данном случае обладают устойчивым характером и демонстрируют стабильное проявление в профессиональной деятельности сотрудников.

Группа сотрудников с низким уровнем эффективности (21%, N = 73) продемонстрировала высокий уровень мотивации на достижение успешного результата ($\bar{X} = 7,6$ стенов) в сочетании с уровнем когнитивных способностей

ниже среднего ($\bar{X} = 3,8$ стенов), низкими способностями к адекватной оценке результатов собственного труда ниже среднего ($\bar{X} = 2,6$ стенов), в то время как показатель уровня профессионализма также оказался на низком уровне ($\bar{X} = 3,1$ стенов)

Стандартное отклонение индивидуальных значений σ по каждой из групп является незначительным, что позволяет сделать вывод об устойчивости характера показателей выраженности компонентов эффективности профессиональной деятельности у специалистов всех трех рассматриваемых групп (см. таблицу 2.3).

Таблица 2.3 – Выраженность показателей психологических факторов эффективности профессиональной деятельности (ЭПД) сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, в стенах (\bar{X})

Фактор ЭПД \bar{X} (стены)	Низкий уровень ЭПД	Средний уровень ЭПД	Высокий уровень ЭПД
Мотивационный	7,6	5,6	7,2
Когнитивный	3,8	7,9	7,4
Эмоциональный	2,6	5,3	7,1
Поведенческий	3,1	5,1	6,9
Среднее значение, μ	4,2	5,9	7,1
Стандартное отклонение, σ	0,84	0,89	0,81

С учетом того, что более 20% работников демонстрируют низкую степень проявления элементов эффективности в их профессиональной деятельности, следует признать актуальность данного диссертационного исследования. Это свидетельствует о том, что приблизительно каждый пятый IT-специалист, работающий в онлайн-режиме, испытывает трудности в эффективном выполнении своих профессиональных обязанностей из-за ограничений, вызванных психологическими факторами. Это также является методическим основанием для выделения группы сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, нуждающихся в оказании психологической

помощи для повышения их показателей эффективности профессиональной деятельности.

Результаты эмпирического исследования, направленного на изучение компонентов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, продемонстрировали доминирование среднего уровня выраженности психологических факторов эффективности среди всей выборки испытуемых, что означает их расположение в промежуточной части шкалы данной характеристики.

Полученные в ходе проведения эмпирического исследования результаты демонстрируют также правостороннюю асимметрию. Согласно результатам вычисления критерия Н.А. Плохинского, значение асимметрии $A_s = -0,88$, из чего следует подтверждение гипотезы о характере смещения числовых показателей эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, по относительно к среднему значению кривой нормального распределения ближе к высоким показателям эффективности. Данное значение A_s показывает, что в основном ИТ-специалисты, работающие в онлайн-режиме, являются компетентными и квалифицированными работниками. И тем не менее, каждый пятый из них испытывает в процессе трудовой деятельности определенные сложности, снижающие эффективность их профессиональной деятельности. Данный показатель распределения низкого уровня выраженности компонентов эффективности является свидетельством актуальности настоящего диссертационного исследования.

Полученные в процессе проведения исследования результаты соответствуют закону нормального распределения, что является свидетельством репрезентативности выборочной совокупности и позволяет продолжить изучение эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, с использованием данной совокупности.

Путем расчета числовых значений $M_{ИЭПД}$ сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, были выявлены его критические границы ($4,2 < M_{ИЭПД} < 4,5$), т.е. тот диапазон, в пределах которого данный индекс позволяет прогнозировать максимальную вероятность возникновения сложностей и организационных инцидентов в процессе трудовой деятельности.

Рассмотрение совокупного распределения уровней выраженности психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, само по себе не дает оснований для выделения тенденций относительно влияния опыта работы в должности на эффективность профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний в онлайн-режиме. С целью ответа на вопрос об их возможном существовании был проведен сравнительный анализ выраженности показателей эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, в зависимости от срока, проведенного ими в занимаемой должности.

Поскольку средний стаж по выборочной совокупности составил 4.2 года, с учетом обстоятельств, связанных с пандемией COVID-19 и массовым переходом к онлайн-режиму работы в начале 2020 г., было принято решение разделить испытуемых на две группы: а) «новички», чей стаж составляет от 1 до 2,5 лет ($N = 205$); б) опытные специалисты, чей стаж составил от 2,5 лет и более ($N = 144$).

Изучение распределения, полученного по данным показателям, дало возможность выявить отсутствие ($\chi_3^2 = 4,3$ при $\chi_7^2 = 4,41$) значимых отличий по уровню эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, в исследуемых группах (см. табл. 2.4).

Таблица 2.4 – Распределение уровней эффективности профессиональной сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, в зависимости от стажа в занимаемой ими должности (в %)

№	Уровень ЭПД	Стаж в должности менее 2,5 лет	Стаж в должности более 2,5 лет
1	Высокий	23 (N = 47)	21 (N = 30)
2	Средний	54 (N = 111)	57 (N = 82)
3	Низкий	23 (N = 47)	22 (N = 32)

Процесс субъектно-объектной оценки эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, выраженной в показателе субъектно-объектной оценки как компоненте эффективности, реализовывался посредством опросника, состоявшего из двух частей: а) вопросы, направленные на выявление объективных показателей эффективности (количество выполненных задач за единицу времени, качество программного кода, сроки выполнения проектов, уровень удовлетворенности клиентов, соблюдение стандартов безопасности и качества в разработке и эксплуатации программного обеспечения, инновационность, результирующая прибыль компании, соотношение заработной платы и прибыли); б) вопросы, направленные на выявление субъективных показателей эффективности (степень удовлетворенности результатами работы, личными достижениями в профессии, ощущение карьерных перспектив и пр.). Опросник, использованный в исследовании, состоял из 12 дихотомических шкал, которые были представлены полярными утверждениями и разделены на 5 категорий (с оценкой от 1 до 5 баллов). Процесс опроса включал объективную оценку эффективности сотрудников со стороны коллег и руководителей, а также субъективную самооценку эффективности со стороны самих работников. Затем были рассчитаны средние значения (см. приложение 3).

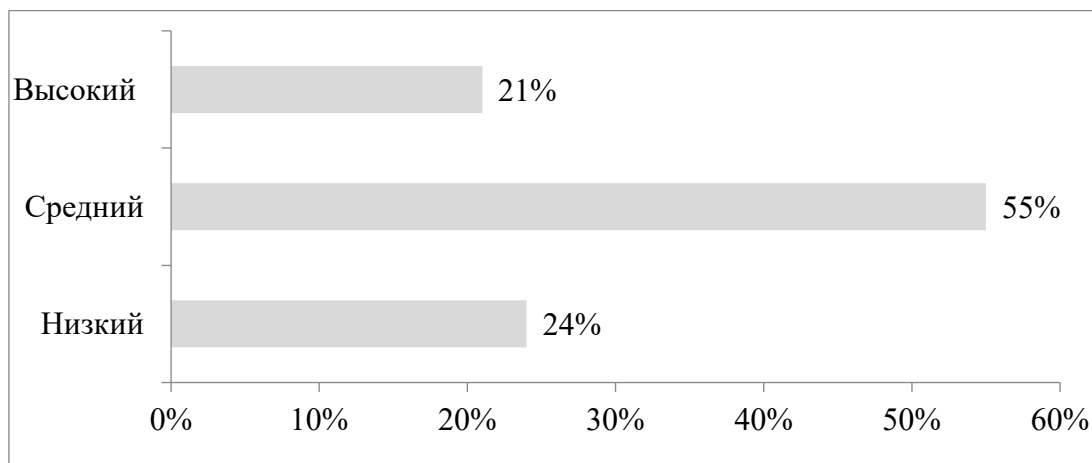


Рисунок 2.5 – Распределение уровней эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме (в %)

Таким образом, большинство испытуемых продемонстрировало средний уровень эффективности (55%, $N = 191$). Полученное распределение обладает отрицательной асимметрией ($As = -2,05$), из чего можно сделать вывод о смещении показателей эффективности профессиональной деятельности ИТ-специалистов, работающих в онлайн-режиме, в область больших значений. Они также не превышают трехкратную ошибку выборки, что свидетельствует о соответствии результатов закону нормального распределения. При этом важным представляется тот факт, что фактически 1 из 4 (24%, $N = 84$) сотрудников не достигает стабильно высоких уровней эффективности профессиональной деятельности. Напротив, каждый пятый сотрудник (21%, $N = 73$) достигает высоких уровней эффективности, что свидетельствует о возможности исследования данной части выборки с целью выявления оптимальных уровней выраженности психологических факторов эффективности профессиональной деятельности.

Корреляционный анализ эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, и ее психологических составляющих продемонстрировал существование значимых взаимосвязей между показателями личностных и общественно-значимых результатов, и выделенными в процессе проведения теоретического

анализа психологическими факторами, являющимися субъектными компонентами эффективности (см. таблица 2.5).

Таблица 2.5 – Корреляционные взаимосвязи между психологическими компонентами эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, и показателем ее субъектно-объектной оценки (при $p < 0,01$)

Признаки	Суб.-Об. оценка	Мотивац. компонент	Эмоц. компонент	Когнит. компонент	Поведенч. компонент
Суб.-Об. оценка	1				
Мотивац. компонент	0,53	1			
Эмоц. компонент	0,57	0,49	1		
Когнит. компонент	0,65	0,34	0,48	1	
Поведенч. компонент	0,47	0,28	0,32	0,54	1

В контексте настоящего исследования представляется важным тот факт, что степень корреляционной связи между показателем субъектно-объектной оценки эффективности профессиональной деятельности IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, и ее психологическими компонентами, выделенными в процессе проведения теоретического анализа проблемы диссертационного исследования, обладает хорошо выраженной положительной направленностью, являющейся свидетельством существования высокой плотной интегральной взаимосвязи выделенных факторов.

Наиболее значимая корреляционная взаимосвязь наблюдается между показателем субъектно-объектной оценки эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, и когнитивным фактором (рис. 2.6).

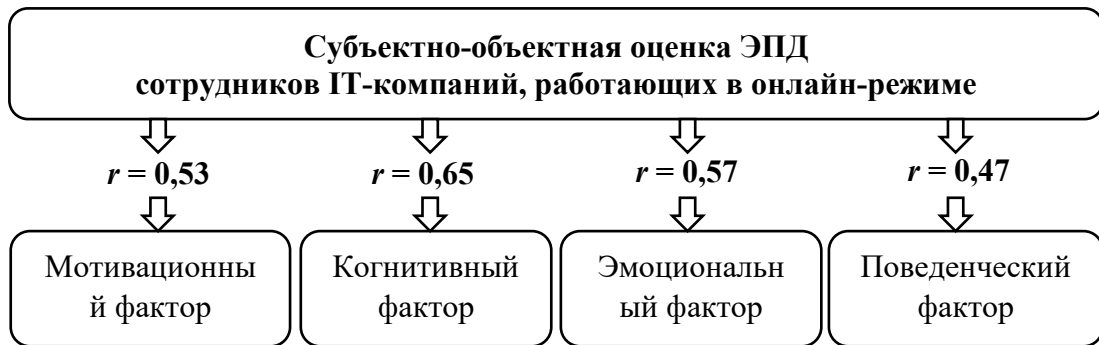


Рисунок 2.6 – Распределение корреляционных плеяд между показателем субъектно-объектной оценки эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, и психологическими факторами ее эффективности

Выявленное высокое числовое значение корреляционной взаимосвязи между рассматриваемыми компонентами представляется не случайным. В условиях социальной депривации, вызванной спецификой онлайн-режима трудовой деятельности, в процессе решения профессиональных задач сотрудники в значительной степени могут положиться только на собственные знания и способности. Специалисты, обладающие необходимыми способностями, навыками и компетенциями достигают высокой эффективности в данных условиях трудовой деятельности, поэтому когнитивный фактор имеет первостепенное значение ($r = 0,65$).

Эмоциональный фактор, отражающий возможность оценки удовлетворенности результатами трудовой деятельности и ощущения профессионального роста, занял второе место по значимости корреляционной взаимосвязи ($r = 0,57$). Данный факт также представляется закономерным с учетом того, что специфика онлайн-режима работы во многом располагает к индивидуальному стилю трудовой деятельности, где личные результаты имеют субъективно повышенное, а зачастую и вовсе решающее значение.

Мотивационный фактор обладает несколько менее значимой корреляционной связью с показателем субъектно-объектной оценки эффективности профессиональной деятельности ($r = 0,53$). Тем не менее,

уровень мотивированности на успех и профессиональной активности, а также стремление преодолевать трудности и достигать новых профессиональных высот играют существенную роль в общей эффективности трудовой деятельности IT-специалистов в онлайн-режиме.

Поведенческий компонент обладает самой слабой корреляционной связью с показателем субъектно-объектной оценки эффективности в сравнении с остальными компонентами ($r = 0,47$), но, тем не менее, он достаточно сильно выражен, чтобы можно было утверждать, что выработанная стратегия профессионального поведения и понимание принятых в трудовой среде поведенческих значимо связаны с эффективностью профессиональной деятельности.

Таким образом, из рассмотренного комплекса компонентов эффективности, когнитивная составляющая оказывает наиболее значимое влияние на эффективность профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме.

Взаимосвязь индивидуально-личностных компонентов эффективности профессиональной деятельности, являющихся ее психологическими факторами и базисом успешного выполнения профессиональных задач сотрудниками IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, с показателем субъектно-объектной оценки данной характеристики, которая была выявлена в ходе исследования, является подтверждением гипотезы настоящего диссертационного исследования, согласно которой они представляют собой субъективную основу деятельности и необходимые для эффективной работы IT-специалистов в онлайн-режиме.

Несмотря на то, что вычисленные числовые показатели корреляционных связей имеют определенные различия в зависимости от степени выраженности, каждый из них оказывает значительное влияние на эффективность профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, поскольку каждый из рассмотренных

показателей в численном выражении превышает табличное значение на уровне статистической значимости ($p < 0,01$).

Таким образом, выявленная в ходе эмпирического исследования детерминированность субъектно-объектной оценки эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, ее психологическими факторами, является подтверждением методологической обоснованности интеграции рассматриваемых элементов в комплексную модель психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, что позволяет выявить причинно-следственные связи формирования и развития эффективности профессиональной деятельности, и детерминирует вектор диагностической и коррекционной деятельности, которая будет проведена с этой группой специалистов в ходе дальнейшей работы. Комплекс выделенных в процессе проведения исследования компонентов, их выраженность и стабильность проявления дают основания для рассмотрения эффективности профессиональной деятельности в качестве свойства личности, которым обусловлено стремление сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, к повышению своих результатов в процессе трудовой деятельности и профессиональной самореализации.

В результате рассмотрения агрегации показателей субъектно-объектной оценки и психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, появилась возможность расчета числовых значений эффективности их профессиональной деятельности. Рабочий диапазон шкалы количественно определился в промежутке от 5,7 до 12,9. Числовые значения, отражающие разные степени эффективности, были получены путем разбиения рабочего сегмента шкалы на три уровня эффективности (см. таблицу 2.6).

Таблица 2.6 – Распределение уровней эффективности профессиональной деятельности сотрудников (ЭПД) IT-компаний, работающих в онлайн-режиме (в баллах)

Уровни ЭПД		
Низкий	Средний	Высокий
5,7-8,0	8,1-10,4	10,5-12,9

Полученное распределение выделенных уровней эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, показывает, что большинство сотрудников обладают средним (57%, N = 199) уровнем эффективности, в то время как низкий уровень наблюдается у 23% сотрудников (N = 80), а высокий – у 20% (N = 70) (см. рис. 2.7).

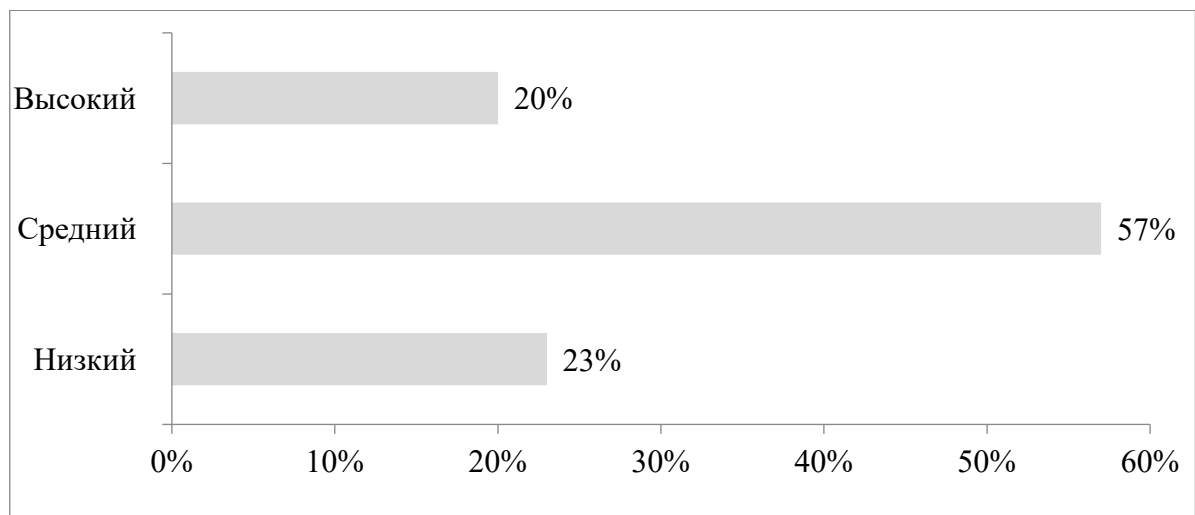


Рисунок 2.7 – Распределение уровней эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме (в %)

Эмпирическое исследование эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме показало, что каждый пятый специалист не может добиться приемлемого уровня эффективности в процессе труда. В связи с этим целесообразным представляется проверить, являются ли выявленные психологические

факторы эффективности профессиональной деятельности единственной причиной возникающих перед специалистами сложностей.

Следующий этап исследования психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, заключался в анализе индивидуально-личностных и организационных условий эффективности профессиональной деятельности, что даст возможность выделить факторы и дать их описание, вывести психологическую типологию эффективности, а также представить обоснование закономерностей проявления психологических факторов эффективности в зависимости от организационных условий.

2.3. Закономерности проявления факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме

В результате проведения эмпирического исследования эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, было получено общее представление о выраженности ее психологических факторов, которые являются субъектной основой качественного выполнения профессиональных задач ИТ-специалиста. При этом характер выражения каждого из рассмотренных компонентов может отличаться в зависимости конкретного специалиста.

Проведенный теоретический анализ условий профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, позволил выдвинуть предположение, согласно которому общий уровень эффективности зависит от индивидуально-личностных и организационных условий (факторов) профессиональной деятельности.

В качестве основной цели данного этапа диссертационного исследования рассматривается выявление однородных групп сотрудников ИТ-компаний, которым свойственна схожая выраженность влияния

психологических факторов на общий уровень эффективности профессиональной деятельности в онлайн-режиме.

Проведенный теоретический анализ проблемы настоящего диссертационного исследования дал возможность выделять пять групп условий формирования эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме (компоненты: *субъектно-объектная оценка, мотивационный, когнитивный, эмоциональный, поведенческий*). Для того, чтобы подтвердить целесообразность использования пятикомпонентной структуры интегральной характеристики эффективности профессиональной деятельности IT-специалиста, был использован метод факторного анализа.

Поскольку в процессе проведения теоретического анализа было выявлено достаточно значительное число компонентов, которыми детерминируется эффективность профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, представляется целесообразным объединить их в группы, т.е. в факторы, с целью определения «ключевых» и «вторичных» условий достижения высокой эффективности труда.

Первым этапом нашего исследования стало определение внешней валидности результатов психологического анализа, что подразумевает возможность применения полученных данных к общей совокупности. В процессе диагностики, мы получили распределение характеристик, указанных в структурных компонентах теоретических моделей, которое соответствует нормальному закону распределения.

В качестве второго этапа была проведена факторизация методом главных компонент рассматриваемых условий эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме. В результате было выявлено 5 факторов при накопленной дисперсии 71% и рассматривается нами в качестве приемлемого условия в связи с тем, что минимальным пороговым значением, которое свидетельствует

о достоверности объяснения выделенными условиями эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, является 50% (см. таблицу 2.7).

Таблица 2.7 – Психологические факторы эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме

Фактор (обозначение)	Весовой заряд, а	Дисперсия данных, %	Накопленная дисперсия, %
Оценочный (О)	1,622	20	20
Когнитивный (К)	1,587	17	37
Эмоциональный (Э)	1,485	15	52
Мотивационный (М)	1,424	11	63
Поведенческий (П)	1,266	8	71

В полученной иерархической структуре весовых нагрузок выявленных факторов первое место заняла группа компонентов, состоящая из: «лично-значимая эффективность» и «общественно-значимая эффективность» ($a = 1,622$, дисперсия данных 20%). Сущностное содержание данных компонентов, заключающееся в оценочной функции эффективности сотрудников, дает основания назвать данный фактор «оценочный» (см. таблицу 2.8). Столь высокое значение весовой нагрузки данного фактора свидетельствует о существенной значимости субъектно-объектной оценки эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме. При этом наибольшей факторной нагрузкой среди компонентов данного фактора обладает «лично-значимая эффективность», т.е. внутренние показатели данной характеристики являются наиболее значимыми детерминантами эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих онлайн.

Таблица 2.8 – Распределение весовых нагрузок факторов (М – мотивационный; К – когнитивный; Э – эмоциональный; П – поведенческий; О – оценочный) эффективности профессиональной сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме

Характеристики	Факторы				
	М	К	Э	П	О
Независимость/зависимость в общении	0,234	0,429	0,217	0,233	0,284
Личностно-значимая эффективность	0,317	0,479	0,349	0,223	0,849
Общественно-значимая эффективность	0,197	0,378	0,202	0,262	0,773
Когнитивные способности	0,254	0,547	0,291	0,129	0,454
Компетентность	0,318	0,528	0,255	0,219	0,381
Общительность/замкнутость	0,275	0,454	0,183	0,184	0,443
Конструктивность в общении	0,282	0,361	0,372	0,401	0,246
Уровень коммуникативного контроля	0,386	0,384	0,207	0,243	0,364
Конфликтность	0,413	0,357	0,159	0,192	0,193
Креативность	0,261	0,431	0,219	0,157	0,385
Мотивация на достижение успеха	0,681	0,385	0,381	0,221	0,402
Познавательная активность	0,382	0,512	0,214	0,273	0,458
Общительность/замкнутость	0,185	0,371	0,172	0,184	0,289
Профессионализм в общении	0,294	0,394	0,351	0,357	0,388
Профессиональная активность	0,743	0,399	0,215	0,258	0,324
Удовлетворенность результатами работы	0,431	0,377	0,726	0,182	0,401
Самооценка	0,379	0,384	0,759	0,213	0,382
Самостоятельность	0,269	0,373	0,162	0,508	0,356
Импульсивность	0,283	0,426	0,147	0,354	0,182
Сумма	1,424	1,587	1,485	1,266	1,622

Второе место в иерархии весовых нагрузок выделенных компонентов эффективности профессиональной деятельности занимают: «когнитивные способности», «компетентность», «познавательная активность» ($\alpha = 1,587$, дисперсия данных 17%). Такие результаты подкрепляют выводы, сделанные на основе теоретического анализа. Согласно этому анализу, перечисленные компоненты имеют особое значение для профессии ИТ-специалиста, так как именно они определяют способность сотрудников ИТ-компаний решать специфические профессиональные задачи. Сущностной анализ содержания перечисленных компонентов дает основание присвоить этому фактору наименование «КОГНИТИВНЫЙ».

На третьем месте в общем распределении весовых нагрузок оказались компоненты: «удовлетворенность результатами работы» и «самооценка ($a = 1,485$, дисперсия данных 15%). Совокупность данных компонентов, их взаимодействие и взаимное влияние позволяют сделать вывод о важности адекватного эмоционального отклика, выражающегося в самостоятельной оценке результатов работы для общей эффективности профессиональной деятельности. Сущностное содержание данных компонентов дает основание определить этот фактор как «эмоциональный».

Четвертое место в распределении весовых нагрузок заняли компоненты: «мотивация на достижение успеха» и «профессиональная активность» ($a = 1,424$, дисперсия данных 11%). Как следует из сочетания данных характеристик, для достижения высокой эффективности профессиональной деятельности сотрудникам ИТ-компаний, работающим в онлайн-режиме, требуется не только обладать высоким уровнем мотивации на достижение успеха в трудовой деятельности, но и проявлять соответствующую данному стимулу активность. Сущность данного сочетания компонентов позволяет обозначить этот фактор как «мотивационный».

Пятое место в иерархии распределения весовых нагрузок заняли компоненты «конструктивность в общении», «профессионализм в общении» и «самостоятельность» ($a = 1,266$, дисперсия данных 8%). Наиболее выраженным из перечисленных компонентов оказалась «самостоятельность», что соответствует общим представлениям о специфике профессионального поведения при работе в онлайн-режиме. Тем не менее, способность вести конструктивный и профессиональный диалог также остается релевантной для эффективной трудовой деятельности ИТ-специалиста. Сущностное содержание данных компонентов дает основания обозначить данный фактор как «поведенческий».

Данные, полученные в результате факторизации, демонстрируют, что оценочный компонент имеет максимальное числовое значение, из чего следует, что именно он проявляется как наиболее важная функциональная

составляющая в общей структуре факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме. Второе место по весовому значению занял когнитивный фактор, третье место – эмоциональный фактор, четвертое место – мотивационный фактор, пятое место – поведенческий фактор.

Важным представляется подчеркнуть, что хотя выявленные факторы выстроились в определенную иерархическую структуру по результатам факторизации, тем не менее, каждым из них оказывается существенное влияние на целостное формирование эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме. Однако выстроенная иерархия открывает возможность для выведения психологической типологии эффективности по выраженности влияния психологических факторов эффективности ИТ-специалистов, работающих в онлайн-режиме.

Проведенный теоретический анализ существующих в литературе типологий проявления факторов эффективности профессиональной деятельности, разработанных в трудах таких ученых, как М.Б. Курбатова, М.И. Магура, Е.Л. Некрасова, Т.В. Самарина [109; 125; 150] показывает, что они проводились на базе различных оснований – по степени влияния, по долгосрочности, по возрастной группе и пр. Тем не менее, существующие на сегодня типологии проявления факторов эффективности профессиональной деятельности разрабатывались без учета различной выраженности данных факторов в зависимости от фактического уровня эффективности. Кроме того, они разрабатывались без учета средовых условий, т.е. комплексной взаимосвязи психологических факторов с организационно-психологическими факторами эффективности профессиональной деятельности.

С целью выявления различного характера влияния выявленных факторов на эффективность профессиональной деятельности ИТ-специалистов, работающих в онлайн-режиме, и разделения их на «ключевые» и «вторичные» в зависимости от демонстрируемого испытуемыми уровня

эффективности, целесообразным представляется рассмотрение их соотношений на полярных уровнях эффективности (рис. 2.8).

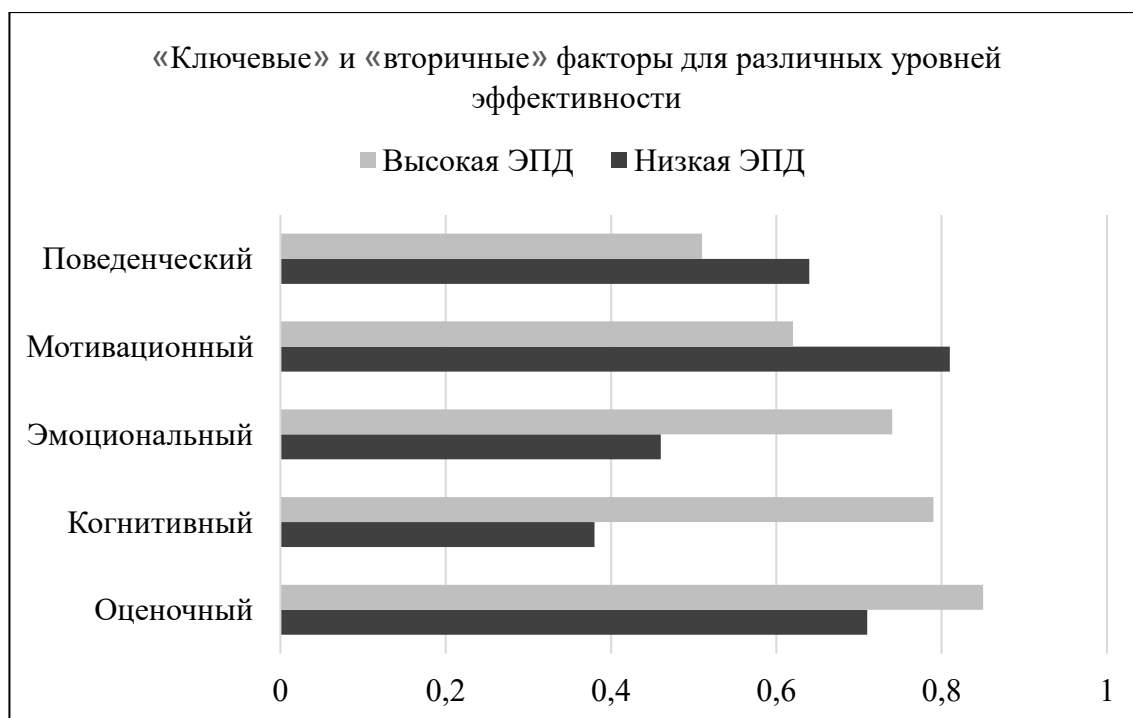


Рисунок 2.8 – Распределение «ключевых» и «вторичных» психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, в зависимости от их уровня эффективности.

Распределение выявленных факторов внутри выборки сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме и демонстрирующих высокие уровни эффективности профессиональной деятельности, в качестве «ключевых» дает возможность обозначить «оценочный», «когнитивный» и «эмоциональный» факторы, из чего можно сделать вывод, что стремление к высокой лично- и общественно-значимой продуктивности, когнитивные способности и адекватная эмоциональная оценка результатов собственного труда являются основными характеристиками, влияющими на достижение высокого уровня эффективности профессиональной деятельности данной категории сотрудников.

В то же время, в факторном портрете группы сотрудников с низким уровнем эффективности роль «ключевых» занимают «мотивационный», «оценочный» и «поведенческий» факторы, что можно интерпретировать как

наличие у данной категории высокой мотивации на достижение успеха в данной профессиональной деятельности, стремление к достижению эффективности, а также относительно неплохо развитые коммуникативные и поведенческие навыки. Данное наблюдение подтверждает выводы, сделанные по результатам теоретического анализа, согласно которым существенная часть людей, сильно мотивированных на работу в сфере ИТ и желающих освоить данный вид профессиональной деятельности в онлайн-режиме в силу ряда различных причин, главным образом связанных с привлекательностью данной профессии на сегодняшний день в современной России, практически неизбежно сталкиваются с набором проблем, которые следуют из отсутствия у них необходимого уровня когнитивных способностей, навыков, профессиональных компетенций, а также адекватной самооценки результатов своего труда.

Тем не менее, на данном этапе психологического исследования отсутствуют основания для констатации наличия достаточных для составления психологической типологии эффективности данных о взаимосвязи выраженности психологических факторов и уровней эффективности профессиональной деятельности ИТ-специалистов, поскольку в нем не учитывается большинство сотрудников, обладающее средним уровнем эффективности профессиональной деятельности.

С целью применения типологического метода, который позволяет произвести интеграцию различных групп факторов по характеру их влияния на эффективность профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, был использован метод кластерного анализа средних значений. В качестве переменных в распределении ИТ-специалистов задействовались показатели психологических факторов эффективности их профессиональной деятельности в онлайн-режиме вместе с показателем субъектно-объектной оценки эффективности (рис. 2.9).

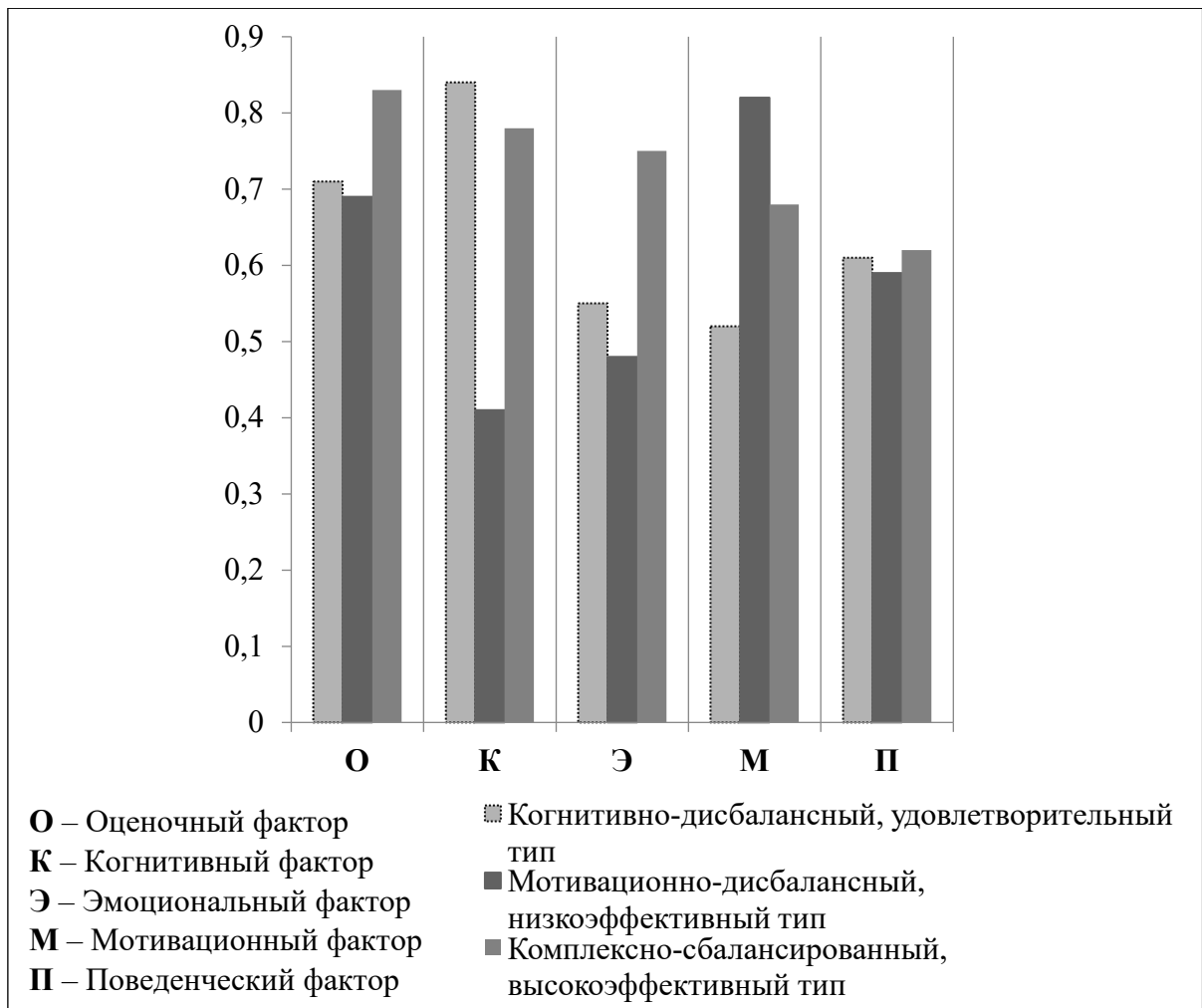


Рисунок 2.9 – Результаты кластерного анализа психологических факторов, определяющих личностную типологию эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, с учетом показателя субъектно-объектной оценки ЭПД

Таким образом, в результате проведения кластерного анализа психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, были выявлены три группы специалистов, которые можно типировать в зависимости от выраженности выявленных ранее факторов.

Первый из выделенных кластеров демонстрирует высокоуровневое значение по показателю когнитивного фактора, который располагается на максимальном отдалении от центра распределения ($\bar{X} = 0,84$). Вторым по числовому показателю стал оценочный фактор ($\bar{X} = 0,71$). При этом мотивационный и эмоциональный факторы выражены посредственно. Следовательно, данному типу сотрудников свойственны хорошо развитые

когнитивные способности и высокий уровень профессиональной компетентности вместе со средне выраженным стремлением достижения высоких уровней эффективности, однако при этом нельзя сказать, что они выделяются особенной мотивированностью на достижение успеха в труде, или же высокой профессиональной активностью. Они также имеют средние уровни самооценки и навыков профессионального поведения. Помимо того, мера рассеяния значений данного кластера по отношению к его центру достаточно высока ($\sigma = 0,1$), что является показателем дисбаланса психологических факторов эффективности профессиональной деятельности в данном случае. Хотя данному типу свойственны наивысшие показатели когнитивных способностей среди всех трех выявленных психологических типов, дисбаланс между факторами и недостаточная выраженность большинства из них приводит к снижению фактической эффективности их профессиональной деятельности по сравнению с потенциально доступным данным сотрудникам уровнем. Следовательно, данный психологический тип, к которому принадлежит большинство сотрудников (47%, $N = 164$) можно обозначить как «когнитивно-дисбалансный, удовлетворительный» (рис. 2.10).

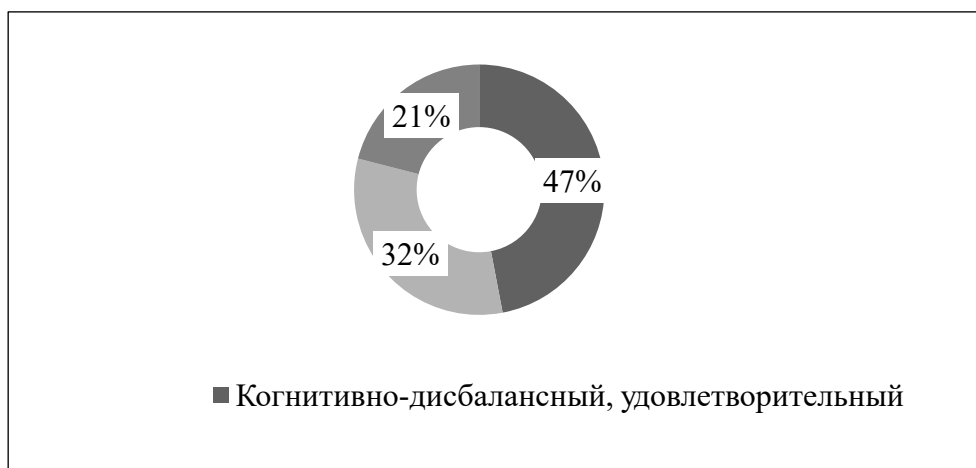


Рисунок 2.10 – Распределение психологических типов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме (в %)

Следующий кластер представляет вторую по численности группу сотрудников (32%), у которых выраженность каждого из пяти выявленных

ранее факторов эффективности профессиональной деятельности находится на уровне выше среднего. При этом все факторы находятся на относительно одинаковом удалении от центра кластерного распределения ($\sigma = 0,02$), не наблюдается акцентированной выраженности ни одного из факторов, что является свидетельством баланса между всеми выделенными факторами у рассматриваемой совокупности сотрудников. Несмотря на то, что выраженность когнитивных способностей у данного типа несколько ниже, чем в случае когнитивно-дисбалансного, данное обстоятельство компенсируется общей гармоничностью, являющейся свидетельством использования большинства из требуемых индивидуально-личностных ресурсов для решения сотрудниками профессиональных задач. Таким образом, данный тип можно обозначить как *«комплексно-сбалансированный, высокоэффективный»* (32%, N = 112).

Третий кластер представлен сотрудниками, у которых все факторы, кроме мотивационного ($\bar{X} = 0,82$), выражены относительно слабо. Данное обстоятельство является подтверждением ранее сделанных выводов о том, что сотрудники, имеющие высочайшие уровни мотивации и не демонстрирующие при этом высоких уровней эффективности в своей профессиональной деятельности, составляют существенную часть всех IT-специалистов, работающих в онлайн-режиме (21%), и в их случае причиной низкой эффективности является недостаточная развитость индивидуально-личностных компонентов, которыми обусловлена эффективность данного вида профессиональной деятельности. Мера рассеяния значения в данном случае является наивысшей из трех кластеров ($\sigma = 0,16$), что свидетельствует о наихудшем балансе между факторами из всех трех типов. Следовательно, данному типу можно присвоить название *«мотивационно-дисбалансный, низкоэффективный»* (21%, N = 73).

Количественные характеристики всех трех типов позволяют подвести промежуточный итог, согласно которому в качестве оптимума индивидуально-личностного профиля эффективности профессиональной

деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, целесообразно рассматривать *«комплексно-сбалансированный, высокоэффективный тип»*. Обладая достаточно хорошо развитыми когнитивными способностями и необходимой компетентностью, имея достаточно высокий уровень мотивации на достижение успеха и проявления профессиональной активности в трудовой деятельности, демонстрируя адекватную и достаточно высокую самооценку и способность оценить результаты собственного труда, а также имея в наличии требуемый набор навыков профессионального поведения, диктуемых нормативами ИТ-индустрии, сотрудники данного типа демонстрируют наивысшие уровни эффективности профессиональной деятельности, работая в онлайн-режиме.

Поскольку в соответствии с методическим замыслом эмпирического исследования эффективность профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, детерминируется как внутренними (индивидуально-личностными), так и внешними (организационными) условиями деятельности, в качестве следующего за выявлением психологических типов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, этапа эмпирического исследования, необходимо изучить организационно-психологические факторы данной деятельности.

Проведенный в первой главе настоящего диссертационного исследования теоретический анализ факторов эффективности профессиональной деятельности позволил прийти к выводу, согласно которому влияние средовых условий может воздействовать на возможность проявления внутренних условий, т.е. психологических факторов эффективности ИТ-специалистов, необходимых для достижения высокого уровня эффективности. В качестве основных организационных условий, специфичных одновременно для ИТ-индустрии и онлайн-режима работы, были выделены:

а) *экспектации* – набор стереотипических ожиданий организации по отношению к сотрудникам, характеру их профессионального поведения, квалификации, адекватности оценки своего труда и пр.;

б) *интегрированность* – уровень слияния домашней и рабочей среды, выражающийся в степени их взаимного влияния и интерферентности. В научной литературе данный фактор рассматривается, как правило, в качестве ключевого средового условия профессиональной деятельности в онлайн-режиме, суть которой заключается в реализации трудовой деятельности, зачастую находясь в домашней среде;

в) *регламентированность* – формальные требования, нормативы, правила и стандарты, предъявляемые к сотрудникам в процессе реализации их профессиональной деятельности;

г) *контроль* – степень фактического контроля над ходом и результатами решения профессиональных задач, а также за соблюдением регламентированных норм, требований и пр.

Обсуждаемые организационно-психологические аспекты могут в разной мере влиять на эффективность работы сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме: а) *экспектации* отражают степень возможности руководства трудового коллектива полагаться на самостоятельность работников в условиях объективно ограниченных возможностей контроля за ходом их профессиональной деятельности из-за онлайн-режима; б) *интегрированность* является показателем баланса между степенью организационного контроля и личным (домашним) пространством, внутри которого реализуется профессиональная деятельность ИТ-специалистов в онлайн-режиме; в) *регламентированность* показывает степень формализации профессиональной деятельности, поскольку именно регламент организации определяет степень и характер требуемой отчетности в процессе и по результатам работы ИТ-специалистов; г) *контроль* является показателем фактического контроля руководством хода и результата профессиональной деятельности непосредственно в процессе работы.

Сущность каждого из рассматриваемых условий сводится к определению уровня организационного контроля за трудовым процессом. *Экспектации* и *интегрированность* в качестве организационно-психологических факторов являются показателями автономности сотрудников, в то время как *регламентированность* и *контроль*, напротив, являются показателями организационных ограничений.

Данные условия являются средовыми детерминантами и объективным базисом для определения внешних условий профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме. С целью их изучения был использован опросник (см. приложение 3).

Анализ итогового массива данных с последующей операционализацией показателей позволил выделить три организационных типа: а) *экспектационный* – организации данного типа в основном полагаются на стереотипические представления о профессионализме и компетентности нанимаемых ими сотрудников, допуская высокую степень автономности в процессе реализации профессиональной деятельности (низкий уровень организационного контроля); б) *интегративный* – тип трудовых коллективов, стремящихся к поддержанию паритета между автономностью сотрудников в процессе работы в онлайн-режиме и контролем за ходом и результатами их профессиональной деятельности (средний уровень организационного контроля); в) *авторитарный* – трудовые коллективы данного типа демонстрируют стремление к достижению максимальной степени контроля за ходом профессиональной деятельности сотрудников, работающих в онлайн-режиме, предъявляя значительное количество различных требований и требуя от них постоянной отчетности, в сущности пытаясь имитировать их присутствие на рабочем месте в офисах (высокий уровень организационного контроля).

Исследование рабочих групп через экспертные опросы и анализ документов показало, что числовой показатель рабочего сегмента шкалы находится в диапазоне от 2,5 до 5,1. Определение степени выраженности

уровней организационного контроля было выполнено путем разделения рабочего сегмента шкалы на три уровня (низкий, средний и высокий). Частотное распределение каждого уровня позволило рассчитать их процентное соотношение. (см. рис. 2.11).



Рисунок 2.11 – Уровни организационного контроля в ИТ-компаниях (в %).

Анализ распределения уровней организационного контроля показал, что большинство трудовых коллективов ИТ-компаний демонстрирует средний уровень (52%, N = 61) организационного контроля над трудовой деятельностью своих работников. Наибольшее число сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, реализует свою профессиональную деятельность в гармоничных условиях баланса между автономностью и организационной ограниченностью. При этом данные подразделения сохраняют значительное количество ограничений, отслеживая действия своих работников, но в то же время им представляется существенная степень личной свободы в выборе графика работы, стиля выполнения профессиональных задач при соответствии техническому заданию, их внеурочной деятельности и пр. Сущностное содержание выраженных организационно-психологических

факторов данного типа организаций позволяет обозначить его как «интегративный».

Тем не менее, существует смещение распределения в сторону низкого уровня организационного контроля, т.е. *экспектационного* типа (31%, N = 37). Скошенность распределения смещена в область малых значений, т.е. наблюдается левосторонняя асимметрия ($As = 1,31$), не превышающая трехкратной ошибки, что является свидетельством высокого уровня внешней валидности полученных результатов и возможности их экстраполяции на всю генеральную совокупность.

Трудовым коллективам *экспектационного* типа свойственен низкий уровень организационного контроля, выражающийся в предоставлении своим сотрудникам высокой степени автономности и большого количества личных свобод в процессе трудовой деятельности. В некоторых случаях это связано с экономическими причинами, т.е. сотрудники, в сущности, рассматриваются как аутсорс-работники, только номинально числящиеся в штате компании.

Трудовые коллективы, демонстрирующие высокие уровни организационного контроля, можно обозначить как организации *авторитарного* типа (17%, N = 20). Им свойственна повышенная бюрократизированность трудовых процессов, т.е. руководство таких коллективов, в сущности, пытается имитировать ситуацию, в которой их сотрудники находятся на рабочем месте, но коммуникация с ними реализуются опосредованными способами, т.е. в режиме онлайн.

Анализ закономерностей проявления эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, был реализован с использованием кросс табуляции. Произведенное сопряжение психологических типов эффективности профессиональной деятельности ИТ-специалистов в онлайн-режиме и уровней организационного контроля продемонстрировало, что наибольшее число сотрудников, причисленных к комплексно-сбалансированному, высокоэффективному психологическому типу эффективности (63%, N = 71), реализуют свои профессиональные задачи

в трудовых коллективах интегративного типа, т.е. организациях со средним уровнем контроля, при этом испытывая некоторые сложности в условиях как излишне высокого внимания со стороны руководства к ходу трудового процесса (13%, N = 15), так и при практически полном отсутствии контроля (24%, N = 27), полноценно раскрывая свой потенциал только в сбалансированных условиях, что подтверждается выявленной нелинейной, инвертированной зависимостью V-образного типа (рис. 2.12).

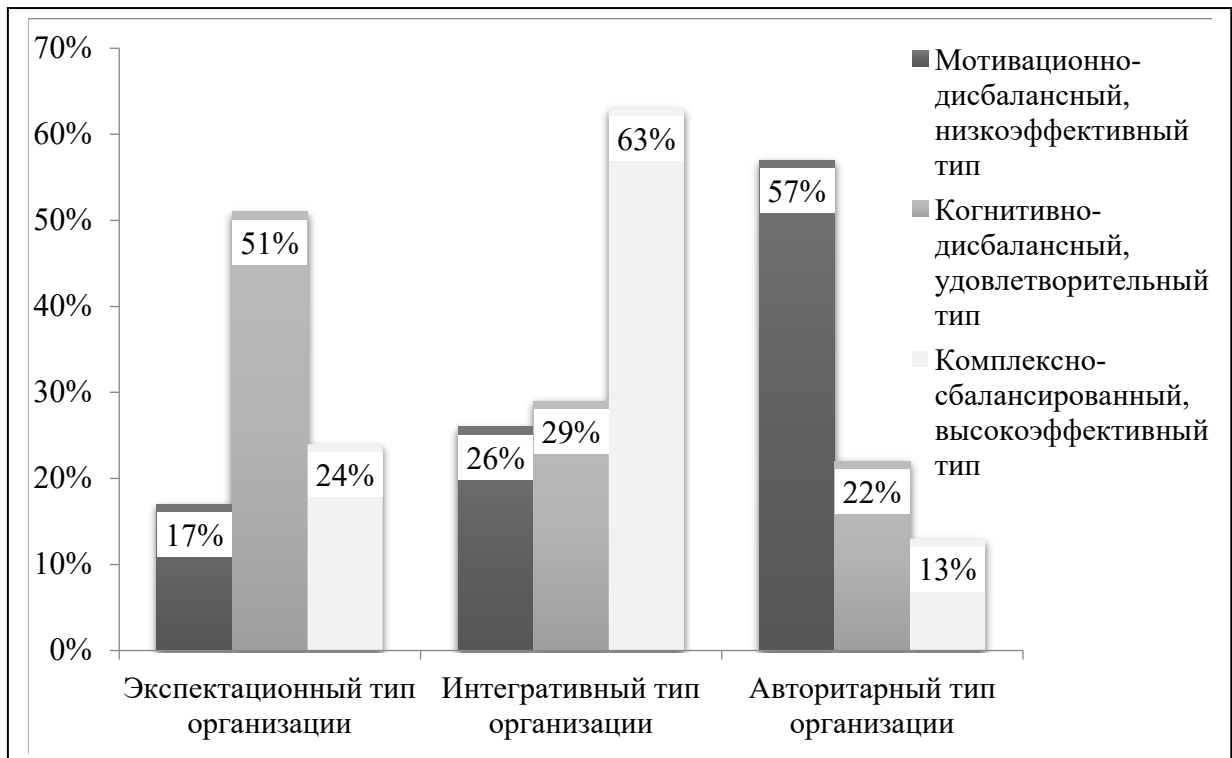


Рисунок 2.12 – Соотношение психологических типов эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, с различными организационными типами трудовых коллективов (в %)

Сотрудники, психологический тип эффективности которых был определен как «когнитивно-дисбалансный, удовлетворительный», наибольший уровень эффективности реализации своей профессиональной деятельности показывают в условиях низкого организационного контроля, т.е. в организациях экспектационного типа (51%, N = 84). С учетом выраженного когнитивного фактора интерпретация данных в данном случае сводится к тому, что данной категории сотрудников свойственно стремление к максимальной автономности. Данная категория специалистов обладает

необходимыми когнитивными компонентами эффективности, но их стремление к более высокой степени личной свободы и избегания необходимости взаимодействия с коллективом и с руководством негативным образом сказывается на их эффективности, что подтверждается выявленной обратной линейной зависимостью эффективности сотрудников данного типа от повышения уровня организационного контроля в коллективах интегративного (29%, N = 48) и авторитарного типов (22%, N = 36).

«Мотивационно-дисбалансному, низкоэффективному» типу сотрудников, напротив, свойственно предпочтение реализовывать свои профессиональные амбиции в коллективах авторитарного типа (57%, N = 42). Их высокий уровень мотивированности на успех и профессиональной активности в сочетании с низкими показателями когнитивных способностей, профессионального поведения, эмоционального компонента и общей низкой эффективностью приводит к высокой выраженности потребности во взаимодействии с руководством и с трудовым коллективом в процессе работы, поскольку у них нет достаточной уверенности в собственных силах, свойственной «когнитивно-дисбалансному» и «комплексно-сбалансированному» типам. Данный вывод подтверждается наличием прямой линейной зависимости между эффективностью профессиональной деятельности данных сотрудников и степенью организационного контроля.

В распределении психологических типов эффективности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, по типам организационно-психологических факторов значимость различий была определена с использованием критерия хи-квадрат Пирсона, $P < 0,01$ (см. таблицу 2.9).

Таблица 2.9 – Значимость различий в распределении психологических типов эффективности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, по типам организационно-психологических факторов

Психологический тип	χ^2	χ_m^2
Мотивационно-дисбалансный, низкоэффективный	15,0	16,3
Когнитивно-дисбалансный, удовлетворительный	15,1	14,2
Комплексно-сбалансированный, высокоэффективный	15,6	15,8

Таким образом, проведенное психологическое исследование дало возможность выявления психологических типов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, в зависимости от выраженности психологических факторов эффективности и ее субъектно-объектной оценки, характер проявления которых зависит от организационно-психологических факторов, являющихся средовыми условиями профессиональной деятельности.

Получено подтверждение гипотезы о значимой связи общего уровня выраженности индивидуально-личностных компонентов эффективности профессиональной деятельности с показателем ее субъектно-объектной оценки, при этом рассмотренные компоненты эффективности являются ее психологическими факторами, детерминирующими уровень эффективности данной деятельности.

В ходе исследования были выявлены взаимосвязи на уровне закономерностей между эффективностью профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, и характером выраженности организационно-психологических факторов, определяющих общий уровень организационного контроля. ИТ-специалисты, обладающие сбалансированным набором индивидуально-личностных характеристик, что приводит к высокой эффективности профессиональной деятельности, склонны к работе в коллективах интегративного типа, которым свойственен средний уровень организационного контроля. Сотрудники со средним уровнем эффективности, обусловленным высокой выраженностью когнитивного фактора при дисбалансе остальных индивидуально-личностных компонентов эффективности, предпочитают работать в организациях «экспектационного» типа при низких уровнях организационного контроля. Специалисты низкого уровня эффективности, обладающие выраженным мотивационным компонентом при разбалансированности остальных психологических факторов, склонны к выбору коллективов «авторитарного» типа с высоким уровнем организационного контроля.

Выводы по главе 2

1. Методики изучения эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, и ее факторов, подбираются с целью измерения значений психологических компонентов эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов, ее субъектно-объектной оценки, а также выраженности средовых детерминант, определяющих уровень организационного контроля.

2. В качестве критериев оценки психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, принимаются числовые показатели ее индивидуально-личностных компонентов: мотивационного, когнитивного, эмоционального, и поведенческого, а также показатель субъектно-объектной оценки эффективности.

3. В зависимости от выраженности психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, выделены их психологические типы: а) *«мотивационно-дисбалансный, низкоэффективный»* характеризуется высокой выраженностью мотивационного фактора при низкой выраженности когнитивного, эмоционального и поведенческого факторов, которые обеспечивают реализацию эффективного выполнения трудовых задач; б) *«когнитивно-дисбалансный, удовлетворительный»* характеризуется выраженностью когнитивного фактора, положительно влияющего на эффективность профессиональной деятельности, при низкой выраженности мотивационного, эмоционального и поведенческого факторов; в) *«комплексно-сбалансированный, высокоэффективный»* детерминирован умеренной выраженностью всех психологических факторов, что обеспечивает высокую эффективность профессиональной деятельности.

4. Совокупность организационно-психологических факторов: а) *уровень ожиданий*; б) *интегрированность*; в) *регламентированность*; г) *контроль*

определяет тип трудового коллектива в зависимости от уровня организационного контроля (экспектационный, интегративный, авторитарный типы).

Выраженность организационно-психологических факторов определяет тип профессиональной среды по характеру ее организации в онлайн-режиме: а) *экспектационный тип* характеризуется низким уровнем организационного контроля над трудовым процессом сотрудников, при этом управленческая стратегия подразумевает расчет на соответствие сотрудников ожиданиям, требованиям и нормам, общепринятым в IT-индустрии; б) *интегративный тип* характеризуется умеренной степенью организационного контроля с сохранением значительной степени автономности сотрудников в вопросах, связанных с организацией их трудового процесса; в) *авторитарный тип* характеризуется высоким уровнем контроля над профессиональной деятельностью, ходом работы и ее результатами со стороны организации.

Следующим этапом диссертационного исследования являлось проведение формирующего эксперимента, направленного на разработку комплексной программы повышения уровня эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме.

ГЛАВА 3. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ИТ-КОМПАНИЙ В ОНЛАЙН-РЕЖИМЕ С УЧЕТОМ ФАКТОРОВ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1. Психологическое обеспечение оптимизации психологических факторов эффективности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, в условиях формирующего эксперимента

Завершающий этап настоящего диссертационного исследования представляет собой интеграцию собранных научных данных в практическую деятельность посредством плановой реализации формирующего эксперимента, основной целью которого является проверка достоверности результатов констатирующего эксперимента, согласно полученным в ходе которого данным: а) индивидуально-личностные компоненты эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, определяются как ее психологические факторы; б) организационно-психологические факторы, влияющие на общий уровень организационного контроля в коллективе, являются ее средовыми условиями, определяющими характер проявления индивидуально-личностных характеристик сотрудников.

С учетом этих выводов, основные задачи эксперимента были определены следующим образом: а) создание оптимального психологического портрета сотрудника ИТ-компаний, работающего в онлайн-режиме; б) изменение рабочей среды с целью установления уровня организационного контроля, который способствует достижению наивысшей эффективности профессиональной деятельности ИТ-специалистов в онлайн-режиме.

Анализ результатов проведенного констатирующего эксперимента предоставляет основания для предположения, согласно которому повышение эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, может быть достигнуто посредством

проведения тренингов, целью которых является развитие или коррекция психологических характеристик, являющихся факторами эффективности.

Для проведения занятий в экспериментальной группе были выбраны IT-специалисты когнитивно-дисбалансного, удовлетворительного типа, показывающие средний уровень эффективности профессиональной деятельности. В контрольную группу также вошли специалисты когнитивно-дисбалансного, удовлетворительного типа. Тренинги проводились с целью развития и коррекции психологических качеств, являющихся психологическими факторами эффективности (мотивационный, когнитивный, поведенческий и эмоциональный). При реализации данного воздействия принималась в качестве базиса характеристика оптимального профиля сформированности данных психологических качеств, подлежащих в случае испытуемых коррекции или развитию.

Коррекционное воздействие производилось в отношении тех психологических качеств, чрезмерная выраженность которых приводит к снижению эффективности выполнения профессиональных задач (к примеру, высокие показатели по мотивационному фактору приводят к пренебрежению остальными психологическими составляющими эффективности, такими, как когнитивные навыки, удовлетворенность результатами труда, профессиональное поведение; чрезмерное внимание к манере поведения, коммуникации и рефлексии забирают ресурсы, которые следовало бы направить на улучшение когнитивных способностей, и т.д.).

Развивающее воздействие было произведено в отношении психологических качеств, не достигающих оптимального уровня, что является препятствием для сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, на пути к реализации своих субъектных возможностей для достижения высокой эффективности в работе.

Основной целью формирующего эксперимента была верификация предположения настоящего исследования, согласно которому высокой эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний,

работающих в онлайн-режиме, можно достигнуть путем оптимизации психологических характеристик, являющихся психологическими факторами эффективности, а также достижения паритета между степенью свободы, предоставляемой онлайн-режимом профессиональной деятельности, и уровнем организационного контроля за ходом трудового процесса.

Экспериментальные воздействия на психологические факторы эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, относящихся к когнитивно-дисбалансному типу, были распределены следующим образом:

а) развитие мотивационной составляющей, детерминирующей внутреннюю направленность сотрудника ИТ-компания, работающего в онлайн-режиме, в своей профессиональной деятельности, для увеличения профессиональной активности и стремления к достижению успехов в труде;

б) коррекция когнитивной составляющей, которая подразумевает смещение акцентов путем проработки проблемы излишнего фокуса персонального внимания на личностном развитии и повышении профессиональной компетентности выше требуемого уровня на фоне пренебрежения остальными психологическими компонентами эффективности;

в) развитие эмоциональной составляющей, приводящее к повышению внутренней удовлетворенности результатами своего труда, получению удовольствия от работы и снижению влияния стресса на эффективность профессиональной деятельности;

г) развитие поведенческой составляющей, приводящее к улучшению характера взаимодействий с другими членами трудового коллектива и с руководством, к повышению качества обмена информацией, касающейся производственного процесса.

В проведении формирующего эксперимента приняли участие 32 сотрудника, время проведения заняло 12 недель. В состав экспериментальной группы вошли 4 группы по 8 сотрудников. Контрольная группа, целью

использования которой было обеспечение валидности проводимого эксперимента, состояла из 33 специалистов.

Согласно методическому замыслу формирующего эксперимента, экспериментальная группа сотрудников IT-компаний была подвержена воздействию через тренинги, направленные на развитие и коррекцию психологических характеристик, являющихся факторами эффективности профессиональной деятельности в онлайн-режиме. Данное воздействие не было произведено в отношении контрольной группы сотрудников.

Организация данного эксперимента проводилась в соответствии с модификацией плана Д.Т. Кэмпбелла, подразумевающей сравнительный анализ двух статистических групп, на основании которого был составлен план проведения эксперимента на двух группах с эквивалентными характеристиками, включающий предварительное и завершающее тестирование обеих групп (рис. 3.1).

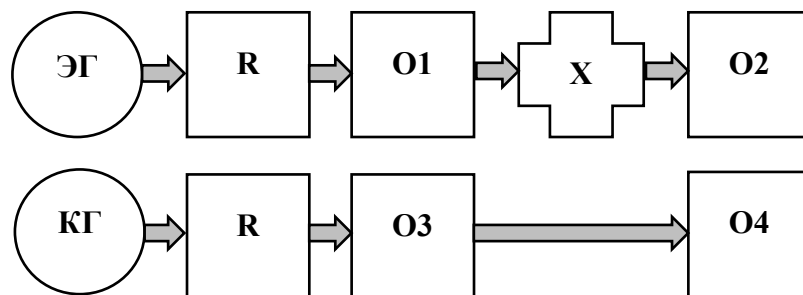


Рисунок 3.1 – Модифицированная схема Д.Т. Кэмпбелла, примененная в ходе формирующего эксперимента на сотрудниках IT-компаний, работающих в онлайн-режиме

С целью обеспечения эквивалентности групп по релевантным экспериментальным показателям, в ходе проведения эксперимента была реализована рандомизация, давшая возможность проведения публичных дискуссий с испытуемыми относительно организационных кейсов и проблем, возникающих в процессе их профессиональной деятельности.

В качестве следующего этапа формирующего эксперимента рассматривалась необходимость достижения однородности контрольной и

экспериментальных групп по качественным показателям, т.е. по выраженности психологических факторов, рассматриваемых в качестве зависимых переменных. За объективный критерий был взят показатель субъектно-объектной оценки эффективности сотрудников.

Проведение сравнительного анализа числовых показателей выраженности психологических характеристик, являющихся психологическими факторами эффективности (мотивационной, когнитивной, эмоциональной и поведенческой) не выявило наличия значимых различий, что является подтверждением однородности обеих групп (см. таблицу 3.1).

Таблица 3.1 – Значимость различий числовых показателей психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, в контрольной (КГ) и экспериментальных (группах) по t-критерию Стьюдента

Тип переменной	Переменная	Группы		Значимость отличий t
		ЭГ	КГ	t_2
Зависимые	Мотивационный фактор	1,45	1,51	1,9
	Когнитивный фактор	1,64	1,6	1,72
	Эмоциональный фактор	1,53	1,49	1,68
	Поведенческий фактор	1,41	1,39	1,66
	Общий уровень выраженности факторов	6,03	5,99	1,73
Объективный критерий	Уровень эффективности профессиональной деятельности	8,34	8,51	1,93

* Прим.: значимые отличия по t-критерию Стьюдента для F=65: $P_{0,05} = 1,997$; $P_{0,01} = 2,654$

Дифференциация экспериментальных переменных дала возможность представить в первом приближении общую схему методического замысла формирующего эксперимента. В качестве зависимой переменной, за изменениями которой осуществлялся контроль, рассматривались психологические факторы и общий уровень эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме. За независимые переменные были приняты выбранные для эксперимента тренинги: «Тренинг профессиональной активности», «Тренинг

когнитивных способностей», «Тренинг эмоциональной удовлетворенности» и «Тренинг профессионально-ролевого поведения».

Проведение эксперимента также включало в себя ведение учета дополнительных зависимых переменных с целью повышения объективности его результатов, в качестве которых рассматривались длительность участия в проведении эксперимента и числовой показатель эффективности профессиональной деятельности специалистов.

Пассивное личностное развитие и влияние организационной культуры рассматривались в качестве побочных переменных, контроль над ними был реализован посредством использования контрольной группы и проведения заключительного интервью по итогам эксперимента.

В качестве критериев результативности экспериментального воздействия, производимого на психологические факторы эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, были выбраны: а) *мотивационный*, детерминирующий внутреннюю направленность на совершение действий в целях достижения успеха в профессиональной деятельности; б) *когнитивный*, которым обусловлена способность решать профессиональные задачи на требуемом уровне, принимать корректные решения в процессе трудовой деятельности и переключаться между трудовыми задачами; в) *эмоциональный*, детерминирующий удовлетворенность результатами труда, адекватную оценку продуктов своей работы и способность испытывать удовольствие от профессиональной деятельности; г) *поведенческий*, детерминирующий выбор оптимальной стратегии профессионального поведения и выстраивания коммуникативных связей в процессе решения профессиональных задач.

Повышение эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, происходит посредством реализации комплекса общих и специальных мероприятий, направленных как на организационные, так и на гуманитарные составляющие (социальная, психологическая, экономическая и педагогическая). В рамках

проблемы настоящего диссертационного исследования, подготовка IT-специалистов при учете психологических факторов эффективности их профессиональной деятельности в условиях онлайн-режима работы должна базироваться на оптимизации организационных и психологических условий данной деятельности.

По итогам первого этапа экспериментального исследования были сформулированы выводы, из которых следует, что главными условиями достижения эффективности в ходе профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, являются ее психологические факторы, которыми в свою очередь являются индивидуально-личностные компоненты эффективности, отражающиеся в показателе ее субъективно-объективной оценки, а также организационно-психологические факторы, выражающиеся в уровне организационного контроля над трудовыми процессами. Таким образом, можно выделить три этапа работы по ее повышению.

Первичный этап включает в себя действия, направленные на выявление способности внутренних ресурсов специалистов обеспечить выполнение профессиональных задач на достаточно высоком уровне. Этот этап может быть реализован в форме аттестации или проверки кандидатов на должности в IT-компаниях.

Вторичный этап заключается в выявлении тех IT-специалистов, которые демонстрируют нестабильные результаты в профессиональной деятельности и не достигающие акме в своей работе, что свидетельствует о необходимости психологической работы с сотрудниками, не обладающими достаточным стажем в занимаемой ими должности и испытывающими потребность во внешней поддержке.

Третичный этап подразумевал реализацию превентивных мер в отношении эмоциональных эксцессов и срывов, приводящих к различным организационным инцидентам вплоть до ухода из организации/профессии,

главным образом среди опытных сотрудников, находящихся в своей должности на продолжительном временном отрезке.

Необходимо подчеркнуть, что используемые в массе своей на сегодняшний день методы подготовки сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, в основном ориентированы на традиционный режим работы. Проведение анализа содержания ФГОС высшего образования по направлениям подготовки «Информационные системы и технологии», «Информационная безопасность» и «Фундаментальная информатика и информационные технологии» продемонстрировало недостаточную степень учета средовых условий работы в онлайн-режиме.

С целью повышения эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, необходимо создание условий качественной подготовки специалистов для достижения личностно- и общественно-значимых результатов в работе. Подобная подготовка подразумевает реализацию психокоррекционных мероприятий в отношении психологических характеристик эффективности профессиональной деятельности вместе с коррекцией уровня организационного контроля, неоптимальная выраженность компонентов которого приводит к дисфункции личностных составляющих эффективности.

В результате проведенного психологического исследования была обоснована необходимость в комплексной структуре данных мероприятий путем подтверждения диадной опосредованности эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, которая непосредственно обусловлена недостаточным или избыточным уровнем развития индивидуально-личностных качеств, являющихся психологическими факторами, и неоптимальной выраженностью организационно-психологических факторов, проявляющейся в дисбалансном общем уровне организационного контроля, что в итоге приводит к снижению эффективности работы.

Необходимость использования комплексного подхода к решению данной проблемы детерминирована тем, что анализ документации и регламента различных IT-компаний показал наличие в качестве одной из ключевых директив повышения эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, меры административно-дисциплинарного содержания. Взятие под административный контроль психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, даст возможность существенно расширить спектр применяемых организационных мер.

Целесообразность разработки комплексной программы формирования эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, обосновывается

а) наличием существенного числа нормативно-правовых документов, согласно содержанию которых главной директивой в работе, направленной на обеспечение достижения IT-специалистами высокой эффективности их профессиональной деятельности, является регуляция организационных условий, в то время как психологические факторы либо подвержены пренебрежению, либо рассматриваются как основание для поверхностного первоначального кадрового отбора, главным образом учитывающего компетентность и игнорирующего остальные компоненты;

б) значимой детерминированностью эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, психологическими и организационно-психологическими факторами;

в) потребностью в интеграции в организационную практику IT-компаний комплекса мер, целью которых является повышение эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, с учетом их психологической природы (психологические факторы) и средовых условий (организационно-психологические факторы).

Программа развития эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, фокусируется на исследовании, коррекции и развитии индивидуально-личностных (психологические факторы) и средовых (организационно-психологические факторы) составляющих, которыми детерминировано достижение личностно-и общественно-значимых результатов ИТ-специалистами в процессе труда.

Сущность разработанной в заключительной части диссертационного исследования программы заключается в формировании единой научно-методической системы, базирующейся в своем содержании на: а) понимании сущности эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, и обусловленности достижений высоких результатов труда психологическими и организационно-психологическими факторами; б) выявленные закономерности проявления эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, в зависимости от уровня организационного контроля трудовой среды; в) интеграцию технологий коррекции/развития психологических качеств ИТ-специалистов и организационных условий их профессиональной деятельности, прошедших необходимую апробацию.

Комплексная программа увеличения эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, рассматривается в качестве значимого условия снижения проблематичности достижения существенных результатов в профессиональной деятельности, подразумевающего реализацию управляющими, кадровыми и психологическими органами ИТ-компаний набора функций: а) диагностическую (психодиагностика характеристик сотрудников, детерминация уровней развития психологических компонентов, являющихся психологическими факторами эффективности профессиональной деятельности, и уровня организационного контроля, зависящего от выраженности организационно-психологических факторов); б) прогностическую (выработка планов и дорожных карт, формирование условий

развития субъектов профессиональной деятельности в IT-компаниях); в) управленческую (использование методов координации и планирования выполнения сотрудниками профессиональных задач в соответствии с их возможностями, формирование оптимума организационного контроля в процессе профессиональной деятельности).

Структурно-содержательными компонентами разработанной программы увеличения эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, являются: а) участники трудового взаимодействия; б) директива программы – ее цели, задачи и этапы; в) методическое обеспечение – техники, методы, приемы экспериментального воздействия.

На основании проведенного теоретического и экспериментального исследования была получена возможность и основания для разработки модели комплексной программы увеличения уровня эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, на базе программы, предложенной в диссертационных исследованиях по схожим тематикам (рис. 3.2) [53; 150].

Направления организационно-психологической работы по увеличению ЭПД сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме	
Психологическое	Организационное
Проводится с целью коррекции/развития психологических характеристик сотрудников (мотивационной, эмоциональной, когнитивной и поведенческой).	Проводится с целью формирования характеристик, которыми детерминирован оптимальный уровень организационного контроля (экспектации, интегрированность, регламентированность, контроль).
Стадии проведения программы	
1. Диагностическая	
Проводится для анализа сформированности: а) психологических составляющих ЭПД; б) организационных условий ЭПД.	
Требуемые ресурсы: организационные психологи, сотрудники HR подразделений. Методы проведения: беседа, наблюдение, анализ документов, тестирование.	
2. Коррекционно-развивающая	
Проводится для: 1. коррекции неоптимально развитых психологических составляющих ЭПД сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме и развития недостаточно выраженных; 2. коррекции/развития характеристик, которыми детерминирован уровень организационного контроля.	
Требуемые ресурсы: организационные психологи, специалисты психологической службы в компании Методы проведения: «Тренинг проф. активности» (18ч.); «Тренинг когнитивных способностей» (18 ч.); «Тренинг эмоц. удовлетворенности» (18 ч.); «Тренинг проф.-ролевого поведения» (18 ч.); «Тренинг оптимизации организационных условий» (18ч.).	
3. Сопровождающая	
Проводится для обеспечения наличия высокого уровня развитости требуемых психологических качеств и поддержания оптимального уровня организационного контроля.	
Требуемые ресурсы: психологи организации. Методы проведения: наставничество, шефство, беседы.	

Рисунок 3.2 – Модель комплексной программы увеличения эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме

В качестве основных этапов реализации комплексной программы увеличения эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, были выделены: а) психодиагностический; б) коррекционно-развивающий; в) сопровождающий.

Психодиагностический этап включает в себя набор психологических методик, которые применяются с целью определения уровня

сформированности психологических компонентов эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, общего уровня организационного контроля, а также методы беседы и анализа документов в качестве вторичных средств диагностики.

Психодиагностика в рамках данной программы осуществляется по двум приоритетным направлениям: а) измерение выраженности психологических составляющих эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме; б) анализ выраженности организационно-психологических факторов, детерминирующих общий уровень организационного контроля.

С помощью диагностического комплекса формируются группы сотрудников, нуждающихся в проведении с ними коррекционно-развивающих мероприятий.

Коррекционно-развивающая стадия комплексной программы увеличения эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, в качестве основной задачи подразумевает развитие/коррекцию индивидуально-личностных качеств, являющихся психологическими факторами эффективности, и характеристик трудовой среды, являющихся организационно-психологическими факторами эффективности.

Психологические качества, определяющие уровень эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, позволяют выделить базовые способы психологического сопровождения сотрудников и профессиональных коллективов с целью коррекции и поддержания оптимума психологических и организационных характеристик (см. таблицу 3.2).

Таблица 3.2 – Основные способы психологического сопровождения сотрудников и профессиональных коллективов IT-компаний, работающих в онлайн-режиме

№	Направление	Компоненты
1	Психологическое	а) развитие оптимального уровня мотивации достиж. успеха; б) развитие способности адекватной оценки результатов своего труда и эмоционально-положительного отношения к ним; в) развитие требуемых когнитивных способностей и навыков; г) развитие навыков профессионального поведения, соответствующего нормам и стандартам индустрии.
2	Организационно-психологическое	а) содействие руководителям организации в формировании адекватного уровня ожиданий и корректной реакции на несоответствия сотрудников обусловленным ими требованиям; б) выработка навыков дифференциации домашней и трудовых сред подчиненных; в) развитие навыков планирования и составления оптимального трудового регламента внутри коллектива; г) выработка навыков оценки в необходимости регуляции уровня контроля над ходом трудового процесса со стороны руководителей.

В качестве основных субъектов практического использования разработанной программы увеличения эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, рассматриваются:

- а) психологи организации, кадровые органы;
- б) психологические службы, работающие в штате компании или вне него;
- в) научные и учебные структуры, реализующие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Изложенные научно-теоретические и методические основы разработанной программы увеличения эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, в совокупности с обоснованием ее целей, задач, директив, содержания и принципов, могут являться функциональным средством для достижения существенных личностно- и социально-значимых результатов профессиональной деятельности.

В качестве методических средств коррекции и развития психологических качеств, являющихся психологическими факторами эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, были выбраны:

а) коррекционно-развивающий комплекс, в качестве главной цели которого рассматривается коррекция или развитие мотивационной, когнитивной, эмоциональной поведенческой составляющих эффективности. За методическую основу данного комплекса были приняты тренинги (набор методов и упражнений), которые были проведены в ходе эксперимента:

- «тренинг профессиональной активности», состоящий из упражнений, целью которых является коррекция мотивационной составляющей эффективности профессиональной деятельности путем достижения баланса в мотивации достижения успеха;

- «тренинг когнитивных способностей», задачей которого является повышение когнитивных способностей и компетентности, а также улучшение познавательных навыков, способствующих достижению высоких результатов в IT-сфере;

- «тренинг эмоциональной удовлетворенности», целью которого является формирование позитивного отношения и адекватной субъективной оценки достигнутых в профессиональной деятельности результатов;

- «тренинг профессионально-ролевого поведения», проводимый с целью развития коммуникативных и поведенческих навыков у сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, для улучшения качества их взаимодействия внутри трудового коллектива;

б) методы психологического воздействия, целью которых является:

- превентивное воздействие, направленное против негативной профессиональной ментальности IT-специалистов;

- формирование навыков для регенерации нервной системы после решения служебных и экспериментальных задач;

- формирование потребности в профессиональной самоактуализации;

- донесение до испытуемых информации о доступности психологической помощи в случаях возникновения сложностей, которые обусловлены недостаточной эффективностью их профессиональной деятельности.

Проведение формирующего эксперимента подразумевало применение набора методов с целью побуждения испытуемых, участвующих в проводимых тренингах, к процессам: а) коррекции и развития навыков и умений анализа различных условий их профессиональной деятельности и групповой дискуссии; б) формирования обратной связи, выполнения упражнений, направленных на самодиагностику, рефлекссию и проработку собственного поведения; в) аутогенные упражнения и восстановительные тренировочные сессии.

Данный набор процедур был интегрирован в совокупный методический комплекс формирующего эксперимента, целью которого являлось повышение эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме (см. рис. 3.3).

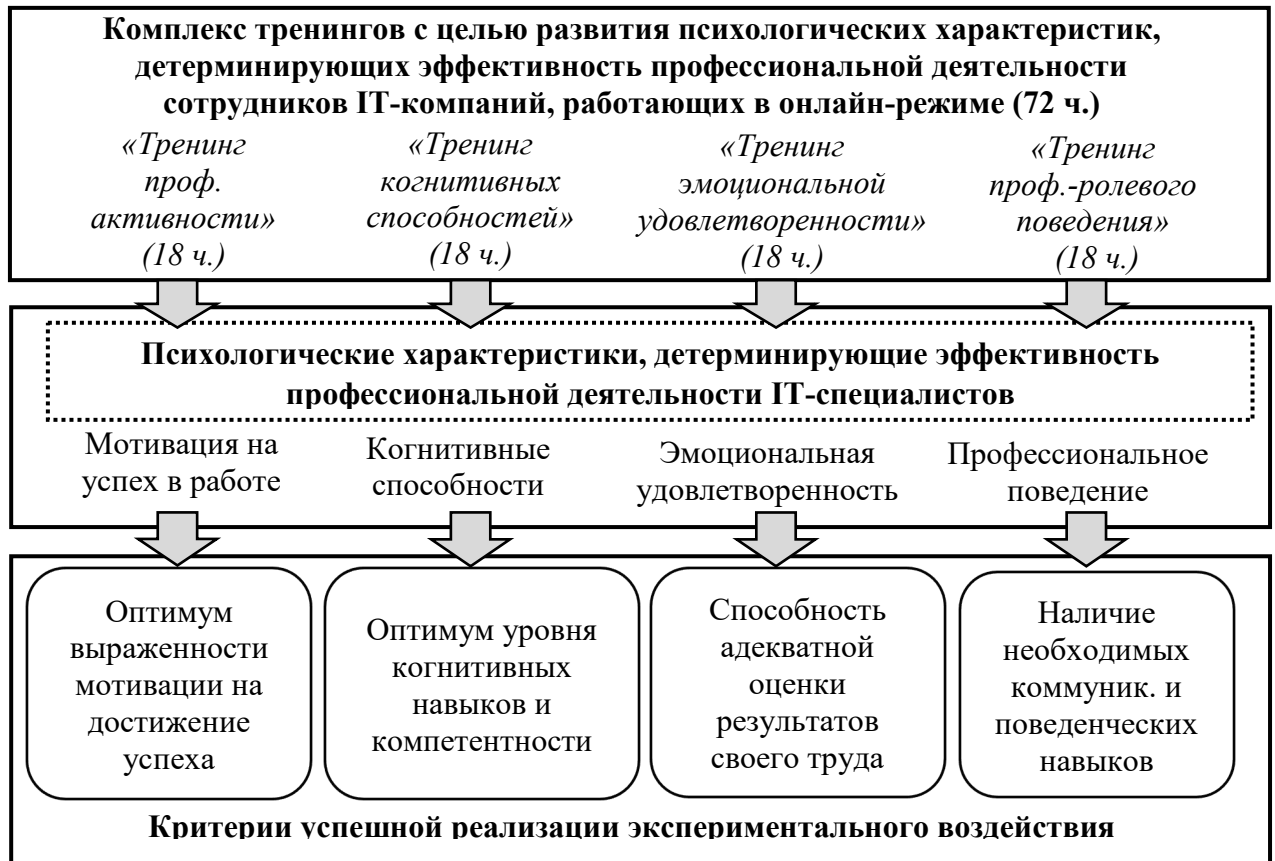


Рисунок 3.3 – Модель формирующего эксперимента, направленного на формирование оптимума психологических составляющих эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме

Сущностью экспериментального воздействия являлось проведение набора психологических упражнений, в определенной степени имитирующих различные профессиональные кейсы деятельности IT-специалистов. Потребность в реализации подобного моделирования детерминирована выводами теоретического анализа, проведенного в первой главе настоящего исследования, согласно которым существует комплексная взаимосвязь между эффективностью профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, и их психологическими качествами, являющимися психологическими факторами эффективности данной деятельности. По этой причине замысел формирующего эксперимента заключался в приведении психологических составляющих эффективности профессиональной деятельности в оптимальное состояние, что должно привести к повышению совокупного уровня эффективности профессиональной деятельности специалистов.

В состав «Тренинга профессиональной активности» входит набор методов из области практической психологии, которые используются с целью ведения психологической работы с сотрудниками ИТ-компаний, работающими в онлайн-режиме, для формирования у данной категории специалистов оптимального уровня мотивированности на достижение успеха в профессиональной деятельности.

Основной задачей данного тренинга выступает коррекция с целью установления, или же формирование необходимого и достаточного уровня мотивации на достижения успеха на основе осознаваемых специалистами целей, задач и собственных возможностей в процессе труда.

Реализация работы в процессе проведения данного тренинга с сотрудниками ИТ-компаний, работающими в онлайн-режиме, производилась на базе возможности изменения стремления к достижению успеха, с целью фиксации уровня выраженности данной характеристики на средних значениях [170].

Составные элементы тренинга (упражнения) были спланированы на основании базовых положений, изложенных в трудах В.Г. Асеева, согласно которым для достижения целей тренинга необходимо сформировать определенные условия взаимодействия в трудовом коллективе, способствующие активизации ситуативных стимулов личности, которые в последствии, со временем, при проведении повторяющихся итераций активизации стимулов формируют стабильный мотивационный конструкт [14].

Проведение тренинга включало в себя и во многом базировалось на дискуссии вокруг специфических кейсов профессиональной деятельности, обусловленных либо недостаточно, либо чрезмерно высоким уровнем мотивации на достижение успеха, как правило сопряженные с пренебрежением интегративными требованиями профессиональной деятельности и пропуском необходимых этапов работы с целью скорейшего достижения результатов. Зачастую специалист может скопировать чужой

исходный код, либо использовать найденные в интернете наработки для ускорения решения поставленной задачи. В особенности часто этим злоупотребляют аутсорсеры, которых в рамках настоящего исследования можно условно отнести к работникам организаций экспектационного типа. Рассмотрение подобных кейсов в процессе приведения мотивации на достижение успеха к оптимальному уровню предоставляет специалистам необходимое понимание последствий ошибок, допускаемых в связи с излишне высокой мотивированностью и обусловленной ею поспешностью в действиях при решении профессиональных задач.

В качестве одного из релевантных психологических условий проведения коррекции уровня мотивации на достижение успеха сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, рассматривалось обоснование необходимости в формировании потребности повышения уровня профессиональной компетентности. Как уже было констатировано в главе 2 настоящего диссертационного исследования, существенная часть сотрудников, которые относятся к мотивационно-дисбалансному, низкоэффективному типу, склонны полагать, что сам по себе факт их принятия на должность в ИТ-компании тождественен признанию необходимого уровня их компетентности, что на практике зачастую не совпадает с действительностью.

Развитие оптимального уровня мотивации на достижение успеха в профессиональной деятельности было достигнуто с помощью воздействия, направленного на развитие и освоение:

а) кейсов из личного практического опыта и из опыта других сотрудников, чьи показатели уровня мотивации на достижение успеха находились в пределах оптимальных значений. Дискуссии, связанные с подобными кейсами, дали специалистам возможность спроецировать данный опыт на собственную трудовую деятельность;

б) проективных нарративов, в основе которых лежало описание возможных средств и содержания достижения успеха в профессиональной

деятельности, давших возможность формирования и экспансии категориального аппарата ее эффективности. В состав нарративов должны были быть включены термины и категории успешной деятельности (профессиональный рост, репутация, карьера, инициатива и т.д.);

в) специфических поведенческих навыков, которые являются характерными для сотрудников с оптимальным уровнем мотивации на достижение успеха (ответственное поведение сотрудника в процессе решения его профессиональных задач, последовательность в действиях, избегание пренебрежения деталями и промежуточными фазами планов, достаточное внимание к самостоятельному повышению квалификации и компетентности).

Результатом проведения «Тренинга профессиональной активности» являлась выраженная сознательная направленность на достижение успеха в трудовой деятельности, навык селекции наиболее конструктивных путей решения задач в сочетании с самоактуализацией. Изменения, полученные в результате проведения тренинга, были продемонстрированы путем сравнительного анализа решений испытуемыми предложенных им проективных кейсов.

Основной задачей «тренинга когнитивных способностей» была коррекция когнитивной составляющей эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме. Данная задача решалась посредством выявления у ИТ-специалистов слабых мест в используемых ими в процессе трудовой деятельности способностях и компетенциях, поиска возможных альтернатив и способов компенсации данных слабых мест, а также развития их до необходимого уровня.

В состав упражнений данного комплекса тренингов входил набор средств и методов, задачей которых являлось развитие у испытуемых таких способностей, как концентрация внимания, память, логическое мышление, многозадачность и последовательность в решении профессиональных задач.

Действия испытуемых в процессе прохождения тренингов состояли в принятии решений, связанных с планированием и составлением алгоритма

последовательного решения кейсов, имитирующих ставящиеся перед ними профессиональные задачи в процессе работы.

Основной замысел данной группы тренингов заключался в выработке у испытуемых навыка грамотного планирования решения профессиональных задач с адекватным расчетом своих возможностей, построении поэтапного плана решения данных задач, и поиска возможностей компенсации как ситуативных, так и общих проблем когнитивного характера.

В качестве результата проведения «Тренинга когнитивных способностей» была продемонстрирована выработанная способность к составлению алгоритма решения профессиональных задач, навык оценки собственных возможностей и поиска способов их экспансии. Изменения, продемонстрированные испытуемыми в результате прохождения тренинга, были зафиксированы путем сравнительного анализа решений испытуемыми предложенных им проективных кейсов.

«Тренинг эмоциональной удовлетворенности» проводился с целью коррекции и развития эмоциональной составляющей эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, сущность которого заключается в способности адекватной аффективной оценки результатов собственного труда, а также общем уровне удовлетворенности специалистом достигаемыми им результатами профессиональной деятельности. Основной задачей данной группы тренингов выступало развитие ощущения эмоциональной удовлетворенности результатами своего труда и эмоциональной гармоничности участников.

В состав заданий тренинга входил комплекс воздействий на субъективные параметры оценки эффективности профессиональной деятельности: реализация материальных потребностей, эмоциональная оценка получаемых личных результатов, удовлетворенность профессиональным развитием и карьерой.

Данный комплекс упражнений был направлен на: а) развитие навыков применения техник саморегуляции; б) формирование навыка аффективного

отношения к достигаемым результатам и переживания позитивных эмоций, связанных с ними; в) обучение способам регенерации и регуляции психологического здоровья.

Формирование навыка аффективной оценки сотрудниками ИТ-компаний, работающими в онлайн-режиме, результатов своей работы и переживания позитивных эмоций, обусловленных этими результатами, проводилось на основании потребности в контроле негативных переживаний, связанных с неудачами в процессе трудовой деятельности. Испытуемые в процессе прохождения тренинга обменивались опытом переживания неудач и успехов в процессе решения профессиональных задач. Основная цель данных дискуссий сводилась к минимизации степени эмоциональных переживаний неудач и организационных инцидентов в сочетании с максимизацией переживания успехов, личных и социальных достижений в процессе работы, выражающихся в высоком уровне дохода, карьерных перспективах, личностном росте и пр.

В качестве основного результата проведенного комплекса тренингов сотрудники ИТ-компаний, работающие в онлайн-режиме, продемонстрировали появление чувства удовлетворения личными результатами труда, своим положением в организации, сдержанную реакцию на гипотетические неудачи и ошибки, а также адекватно выраженное чувство собственного достоинства.

В ходе прохождения «Тренинга профессионально-ролевого поведения» сотрудники ИТ-компаний, работающие в онлайн-режиме, участвовали в проведении упражнений, связанных с: а) поиском и использованием оптимального способа коммуникации с коллегами и клиентами; б) выбором оптимальной стратегии взаимодействия в процессе коллективного обсуждения профессиональных задач; в) развитием навыков корректного изложения своих мыслей и соображений вне зависимости от условий диалога и личности собеседника; г) развитием навыков распознавания корректного, профессионального поведения у собеседника, или же его отсутствия.

В процессе прохождения испытуемыми упражнений данной группы тренингов применялись техники: а) деловые и ролевые игры; б) дискуссии, связанные с профессиональными кейсами; в) публичное обсуждение результатов упражнений; г) интервью после проведения эксперимента; д) регенерация психосоматического состояния.

Проходившие тренинг испытуемые в ходе упражнений выработали навык ролевой проекции, позволяющий им представлять себя на месте собеседника в различных ролевых ситуациях, прогнозируя возможные реакции, ожидания и ответы на собственные реплики, запросы и оценочные суждения.

Оптимальный уровень профессионализма в поведении сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, был достигнут путем экспериментального воздействия на механизмы психики, связанные с когнитивными процессами. В результате проведения эксперимента было установлено, что расширение арсенала выработанных и отработанных профессиональных поведенческих паттернов, а также навык распознавания данных паттернов в собеседниках (коллегах и клиентах), вместе со способностью анализа ситуации и последующего выбора оптимальной стратегии и тактики построения коммуникаций внутри коллектива, по совокупному результату приводят к повышению эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов в онлайн-режиме работы.

Таким образом, проведенный анализ результатов прохождения испытуемыми всех четырех комплексов тренингов выявил наличие изменений в индивидуально-личностных компонентах эффективности профессиональной деятельности. Проведенная диагностика экспериментальной и контрольной групп была направлена на выявление и отслеживание изменений уровней выраженности психологических составляющих эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, являющихся психологическими факторами эффективности.

В каждой из групп была проверена значимость отличий средних показателей каждого из факторов до и после экспериментального воздействия. Данная проверка осуществлялась с использованием статистического *t*-критерия Стьюдента (см. таблицу 3.3)

Таблица 3.3 – Значимость различий числовых показателей психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, контрольной (КГ) и экспериментальных (группах) по *t*-критерию Стьюдента до и после проведения экспериментального воздействия

Тип переменной	Переменная	ЭГ		Значимость отличий	КГ		Значимость отличий
		до	после	<i>t</i>	до	после	<i>t</i>
Зависимые	Мотивационный фактор	1,45	1,67	2,99*	1,51	1,49	1,41
	Когнитивный фактор	1,64	2,05	3,16*	1,6	1,59	1,27
	Эмоциональный фактор	1,53	1,79	3,33*	1,49	1,48	1,44
	Поведенческий фактор	1,41	1,71	3,28*	1,39	1,38	1,38
	Общий уровень выраженности факторов	6,03	7,22	3,65*	5,99	5,94	1,68
Объективный критерий	Уровень эффективности профессиональной деятельности	8,24	13,08	4,36*	8,41	8,74	1,77

* Прим.: значимые отличия по *t*-критерию Стьюдента для $F=65$: $P_{0,05} = 1,997$; $P_{0,01} = 2,654$

Рост показателей психологических составляющих эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, является доказательством значимых изменений общего уровня эффективности данных специалистов, что в свою очередь можно считать подтверждением гипотезы диссертационного исследования, согласно которой существует взаимосвязь между выраженностью психологических факторов эффективности и достижением существенных личностно- и социально-значимых результатов профессиональной деятельности ИТ-специалистов.

Таким образом, формирующий эксперимент подтвердил теоретические выводы настоящего исследования, согласно которым эффективность профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, детерминирована психологическими факторами эффективности (мотивационным, когнитивным, эмоциональным и поведенческим). Доказаны базовые психологические условия эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме: а) оптимальный уровень мотивации на достижение успеха в профессиональной деятельности; б) наличие развитых когнитивных способностей и профессиональной компетентности; в) положительная эмоциональная оценка результатов собственного труда; г) выработанные стратегии профессионального поведения и способы построения коммуникации в процессе трудовой деятельности.

В качестве заключительного этапа экспериментальной работы рассматривалось обеспечение оптимальных организационных условий профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме.

3.2. Психологическое обеспечение оптимизации организационно-психологических факторов эффективности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, в условиях формирующего эксперимента

Исследовательский анализ данных, полученных в ходе проведения эксперимента, позволил выделить некоторые закономерности. Они указывают на то, что для ИТ-специалистов, работающих в онлайн-режиме, наиболее эффективным является средний уровень организационного контроля над профессиональной деятельностью. Такой уровень контроля определяется организационно-психологическими факторами, включающими в себя экспектации, интегрированность, регламентированность и контроль. Это соответствует модели интегративного трудового коллектива, где

организационно-психологические факторы проявляются в умеренной степени. К работе в организациях *экспектационного* (низкий уровень организационного контроля) и *авторитарного* (высокий уровень организационного контроля) типов, как правило, склонны сотрудники, демонстрирующие средний и низкий уровень эффективности профессиональной деятельности. Данными закономерностями детерминирована потребность в организации эксперимента с целью формирования оптимума организационного контроля в профессиональной среде IT-специалистов, работающих в онлайн-режиме, под которым подразумевается оптимизация средовых условий их профессиональной деятельности.

В качестве методологического базиса для проведения экспериментальной работы были приняты положения, обоснованные в работах С.Л. Евенко, Р. Гаджендрана и Т.Д. Голдена [53, 209], согласно которым оптимальный профиль средовых условий профессиональной деятельности может быть достигнут с помощью тренингового воздействия на сотрудников. Целью данного воздействия являлась коррекция организационных характеристик, детерминирующих уровень организационного контроля профессиональной деятельности (*экспектации*, *интегрированность*, *регламентированность*, *контроль*).

Упражнения, входящие в состав тренингов, проводились с проджект-менеджерами и тим-лидерами, т.е. руководителями и менеджерами трудовых коллективов IT-специалистов, работающих в онлайн-режиме, уровни организационного контроля в которых были определены как низкие (*экспектационный* тип) и высокие (*авторитарный* тип). Поскольку средний уровень организационного контроля является оптимальным для обеспечения высокого уровня эффективности профессиональной деятельности, согласно результатам констатирующего эксперимента, в качестве оптимума выраженности рассматривались показатели, характерные *интегративному* типу трудового коллектива.

Коррекционное воздействие производилось с целью изменения организационных характеристик, чрезмерная выраженность которых приводит к отклонению от оптимального уровня организационного контроля и, как следствие, снижает эффективность профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме.

Развивающее воздействие производилось по отношению к характеристикам, недостаточная выраженность которых приводит к отклонению от оптимального уровня организационного контроля, в результате снижая эффективность профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме.

В качестве главных задач экспериментального воздействия рассматривались:

а) коррекция/развитие *экспектаций* менеджеров относительно их сотрудников (приведение стереотипических ожиданий к уровню, адекватному действительности);

б) коррекция/развитие *интегрированности* организационной среды (нивелирование негативного взаимного влияния рабочей и домашней сред);

в) коррекция/развитие *регламентированности* трудового коллектива (упрощение/уточнение существующего трудового регламента, формальных норм, правил и стандартов);

г) коррекция/развития *контроля* за ходом и результатами трудового процесса (снижение/увеличение уровня фактического контроля руководства за соблюдением регламентированных норм, правил и стандартов).

Проведение данного этапа формирующего эксперимента длилось на протяжении 8 недель. В эксперименте приняло участие 24 менеджера, в состав которых вошли тим-лидеры и проджект-менеджеры, т.е. руководители трудовых коллективов экспектационного типа (низкий уровень организационного контроля, $ЭГ_{\text{эксп}} = 8$) и авторитарного типа (высокий уровень организационного контроля, $ЭГ_{\text{авт}} = 8$). Валидность экспериментального исследования была обеспечена посредством участия

контрольной группы менеджеров, руководящих коллективами интегративного типа (средний уровень организационного контроля, $KG_{\text{инт}} = 8$).

В соответствии с методическим замыслом формирующего эксперимента, воздействие на экспериментальные группы в форме тренинговой работы было направлено на коррекцию/развитие средовых характеристик, являющихся организационно-психологическими факторами эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме. Контрольная группа испытуемых не была подвержена экспериментальному воздействию. Организация эксперимента была осуществлена в соответствии с модификацией метода Д.Т. Кэмпбелла (рис. 3.1).

Первая стадия этого эксперимента была направлена на создание экспериментальных групп, которые показывали низкую эффективность в своей профессиональной деятельности. Это соответствует экспектационному и авторитарному типам рабочих групп. Главными критериями для определения экспериментальных групп были как количественные показатели участников, так и степень проявления организационно-психологических факторов, влияющих на эффективность их работы. Контрольная группа состояла из руководителей коллективов, демонстрирующих высокие уровни эффективности профессиональной деятельности и соответствующих интегративному типу трудовых коллективов. По этой причине контрольная группа рассматривалась как оптимум для сравнительного анализа в проведении формирующего эксперимента, в силу отличий качественных средовых параметров данной группы от соответствующих параметров экспериментальных групп. Ликвидация данных отличий с последующей оптимизацией совокупных показателей организационного контроля профессиональной среды в случае экспериментальных групп рассматривалась в качестве методического замысла экспериментальной работы.

Проведение экспериментального анализа числовых показателей выраженности организационных характеристик (экспектации,

интегрированность, регламентированность, контроль) вместе с общим показателем организационного контроля позволило выявить значимые различия между экспериментальной и контрольной группами. Эти различия являются подтверждением неоднородности данных групп (см. таблицу 3.4).

Таблица 3.4 – Значимость различий числовых показателей выраженности организационно-психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, между экспериментальной (ЭГ) и контрольной (КГ) группами по t-критерию Стьюдента

Тип переменной	Переменная	Группы			Эксп. $t_{авт}$	Эксп. $t_{кк}$
		ЭГ _{авт}	ЭГ _{кк}	КГ _{инт}		
Зависимые	Экспектации	4,44	2,49	3,51	3,42*	3,38*
	Интегрированность	4,07	2,76	3,82	3,45*	3,37*
	Регламентированность	4,36	2,33	3,69	3,38*	3,31*
	Контроль	4,67	2,27	3,41	3,34*	3,05*
	Совокупный уровень организационного контроля	4,38	2,46	3,60	3,56*	2,88*
Объективный критерий	Уровень продуктивности профессиональной деятельности	4,65	5,03	13,09	3,74*	3,89*

* Примечание: значимые отличия по t-критерию Стьюдента для $N=16$: $P_{0,05}=2,119$; $P_{0,01}=2,920$

В качестве объективного критерия эффективности проводимых в ходе эксперимента воздействий на группы рассматривался показатель субъектно-объектной оценки эффективности. В качестве зависимой переменной, контроль над изменениями которой осуществлялся в ходе эксперимента, рассматривались организационно-психологические характеристики общего уровня организационного контроля профессиональной среды (экспектации, интегрированность, регламентированность, контроль).

В качестве независимой переменной рассматривался «Тренинг оптимизации организационных условий».

В процессе проведения эксперимента предполагалось ведение учета дополнительных переменных, подлежащих контролю, повышающее объективность данных, полученных в результате проведения исследования: а) продолжительность совместной профессиональной деятельности в

коллективе; б) числовой показатель эффективности профессиональной деятельности сотрудников.

«Тренинг оптимизации организационных условий» был выбран в качестве методического средства коррекции/развития психологических параметров средовых условий в формирующем эксперименте. Целью этого тренинга являлось получение участниками трудовых коллективов знаний и навыков, направленных на выработку паритета между степенью предоставляемой сотрудникам автономии в процессе профессиональной деятельности и организационном контролем за ходом работы со стороны руководства посредством регуляции организационных условий через увеличение уровня взаимопонимания сотрудников и руководителей: адекватный характер экспектаций, сбалансированность рабочей и домашней сред, качественный и неперегруженный характер регламента, средний уровень непосредственного контроля за ходом работы.

Процедуры, направленные на формирование оптимума организационного контроля профессиональной среды в трудовых коллективах, подразумевали применение ряда методов: а) коррекция/развитие навыков формирования адекватного уровня ожиданий относительно стереотипического образа сотрудника IT-компании, работающего в онлайн-режиме, его возможностей, способностей и знаний; б) коррекция/развитие навыков дифференциации рабочего/внеурочного времени при организации работы в онлайн-режиме с целью минимизации вмешательства в личное пространство сотрудников; в) коррекция/развитие навыков составления трудового регламента и контроля за его соблюдением; г) организация обратной связи и выполнение рефлексивных упражнений, которые детерминируют проработку собственного поведения участников экспериментальных групп с помощью самодиагностики; д) аутогенные тренировки.

Содержание экспериментального воздействия подразумевало выполнение комплекса заданий, входящих в программу тренинга и

учитывающих различные профессиональные кейсы, связанных с реализацией функциональных обязанностей тим-лидеров и проджект-менеджеров и направленных на моделирование подобных кейсов.

«Тренинг оптимизации организационных условий» состоял из 6 занятий продолжительностью по 3 часа (всего 18 часов). В состав данного тренинга входил комплекс методов практической психологии, использующихся для тренинговой работы с руководителями трудовых коллективов с целью формирования оптимального уровня организационного контроля профессиональной деятельности.

Основной задачей тренинга являлось развитие/коррекция психологических характеристик, которыми детерминирован уровень организационного контроля трудовой среды (повышение/снижение в зависимости от фактического состояния на момент начала эксперимента). Данная задача была решена на основании формирования у руководителя адекватных экспектаций относительно сотрудников их коллективов, навыков тщательной дифференциации трудового/внеурочного времени при работе в онлайн-режиме, составления необходимого и достаточного трудового регламента, и осуществления оптимального уровня прямого контроля за ходом и результатами профессиональной деятельности.

Упражнения, входящие в состав тренинга, проводились в комбинации с дискуссиями о специфических кейсах профессиональной деятельности, связанных с: а) неэффективностью слишком низкого или слишком высокого уровня ожиданий относительно способностей и возможностей сотрудников; б) контрпродуктивностью вмешательства в личное пространство сотрудников, работающих в онлайн-режиме, во внеурочное время; в) нежелательностью чрезмерной регламентированности норм, стандартов и правил внутри трудового коллектива, а также потребностью в ее лаконичности и точности; г) деструктивностью слишком высокого или слишком низкого уровня фактического прямого контроля за ходом и результатами трудовой деятельности сотрудников.

Обсуждения, связанные с подобными примерами и проводимые в качестве перерывов между упражнениями для создания наилучшего организационного контроля над профессиональной деятельностью, предоставляют более широкий спектр возможностей менеджерам и руководителям трудовых коллективов IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, по повышению эффективности работы своих сотрудников. Это достигается как за счет индивидуальных качеств сотрудников, так и благодаря организационным ресурсам.

Упражнения, входящие в комплекс тренинга, состояли из задач, направленных на распознавание основных проявлений излишне низкого, или излишне высокого уровня организационного контроля, при учете: а) уровня ожиданий руководителей по отношению к сотрудникам; б) частоты и содержания кейсов внеурочных взаимодействий руководителей с подчиненными; в) подбора оптимальных тактик и стратегий в процессе решения профессиональных задач; г) определения степени информационной перегруженности/недостаточной точности трудового регламента; д) определения необходимых и достаточных критериев фактического прямого контроля за ходом трудового процесса.

Достижение эффекта коррекции/развития основных психологических характеристик, детерминирующих уровень организационного контроля в трудовых коллективах IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, было реализовано через воздействие на процесс изучения способов разработки проективных нарративов, сущность которых заключалась в описании испытуемыми своих взглядов на способы организации трудовой деятельности в управляемых ими коллективах.

Согласно методическому замыслу эксперимента, нарративы должны были формироваться таким образом, чтобы в них входили термины и категории, относящиеся к повышению эффективности профессиональной деятельности (общие цели, решение совместных задач, взаимопомощь при индивидуальном выполнении задач, повышение уровня профессионализма,

репутация и имидж команды и пр.). Выбранный набор упражнений дал возможность формирования и экспансии категориального аппарата испытуемых, что способствовало выработке навыка определения требуемого уровня организационного контроля профессиональной среды.

В содержание дискуссий входили также обсуждения кейсов из персональной практики и опыта менеджеров в организации нелегитимных условий трудовой деятельности своих подчиненных (попытки тотального контроля, пускание процесса на самотек, пренебрежение собственным регламентом, вмешательство в личную жизнь сотрудников, манипуляции с целью принуждения к работе во внеурочное время и пр.). Проведение детального анализа подобных кейсов дало возможность выявления и последующего использования приемлемых способов выстраивания организационного контроля (профессионализм в общении с подчиненными, адекватный уровень требовательности, система поощрений и наказаний и пр.).

Проблемная ориентированность и комплексная сущность заданий «Тренинга оптимизации организационных условий» дали возможность произвести организацию продуктивного взаимодействия внутри экспериментальных групп посредством дискуссии с различных общественно-профессиональных точек зрения на общие и конкретные проблемы: а) опасность тенденции, при которой в процессе организации профессиональной деятельности в коллективе руководители полагаются либо целиком на собственные экспектации, в значительной степени пуская ход трудового процесса на самотек, либо на авторитарные методы контроля, тем самым мешая сотрудникам реализовывать свои потребности в автономности, подразумеваемой онлайн-режимом работы; б) рискованность вмешательства в личную жизнь сотрудников посредством принуждения их к работе во внеурочное время и ведения контроля за выполнением данной работы; в) контрпродуктивность неоптимально составленного трудового регламента; г) проблематичность излишне активного личного контроля за ходом трудовой деятельности сотрудников.

Данный комплекс упражнений позволил испытуемым активизировать потребность в проектировании персональных путей менеджмента, репликации конвенционально признанных паттернов профессионального поведения, а также установления корректных взаимоотношений с подчиненными, обеспечивающих паритет между их автономией и подконтрольностью руководителю.

В качестве результата проведения «Тренинга оптимизации организационных условий» было констатировано сознательное комбинирование личностных и организационных ценностей профессиональной деятельности, выраженных в ожиданиях; понимание индивидуалистического уклона работы в онлайн-режиме, подразумевающего уважение к частной составляющей жизни сотрудников; осознание необходимости и способов грамотного составления и регуляции трудового регламента; чувство баланса между контролем за ходом работы и предоставлением сотрудникам автономности в процессе решения профессиональных задач.

Проведенный анализ итогов «Тренинга оптимальных организационных условий» дал возможность выявления тенденции к паритетному (среднему) уровню выраженности показателей, которыми детерминирован общий уровень организационного контроля трудовой среды (см. таблица 3.5).

Таблица 3.5 – Значимость различий числовых показателей выраженности организационно-психологических факторов ЭПД сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, между экспериментальной (ЭГ) и контрольной (КГ) группами по t-критерию Стьюдента после проведения экспериментального воздействия

Тип переменной	Переменная	Группы			Эксп. $t_{авт}$	Эксп. $t_{экс}$
		ЭГ _{авт}	ЭГ _{экс}	КГ _{инт}		
Зависимые	Ожидания	3,62	3,53	3,56	1,35*	1,21*
	Интегрированность	3,57	3,56	3,79	1,96*	1,92*
	Регламентированность	3,59	3,69	3,71	1,81*	1,19*
	Контроль	3,54	3,58	3,38	1,72*	1,84*
	Совокупный уровень организационного контроля	3,57	3,59	3,61	1,37*	1,15*

Продолжение таблицы 3.5

Объективный критерий	Уровень эффективности профессиональной деятельности	12,93	13,15	13,09	1,98*	1,32*
----------------------	---	-------	-------	-------	-------	-------

* Примечание: значимые отличия по t-критерию Стьюдента для $F=65$: $P_{0,05}=1,997$; $P_{0,01}=2,654$

Зафиксированное увеличение числовых показателей психологических составляющих эффективности профессиональной деятельности в экспериментальной группе является подтверждением значимого изменения эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, что доказывает гипотезу диссертационного исследования о существовании взаимосвязи между выраженностью психологических и организационно-психологических факторов и эффективностью их профессиональной деятельности.

В результате проведения формирующего эксперимента были подтверждены выводы, сделанные на основании теоретического анализа в настоящем диссертационном исследовании, согласно которым эффективность профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, детерминируется индивидуально-личностными составляющими эффективности профессиональной деятельности сотрудников (мотивационной, когнитивной, эмоциональной и поведенческой), являющимися психологическими факторами эффективности, а также внешними средовыми условиями (экспектации, интегрированность, регламентированность, контроль), являющимися организационно-психологическими факторами эффективности профессиональной деятельности ИТ-специалистов, работающих в онлайн-режиме.

Для увеличения эффективности профессиональной сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, в ходе диссертационного исследования была разработана программа, учитывающая психологические и организационно-психологические факторы. Главная цель этой программы –

развитие внутренних психологических ресурсов работников и установление оптимального уровня организационного контроля в рабочих коллективах.

Выводы по главе 3

1. Психологические условия повышения уровня эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, заключаются в комплексном воздействии на организационно-психологические и психологические факторы: а) целенаправленное развитие индивидуально-личностных компонентов эффективности профессиональной деятельности, обеспечивающих выполнение трудовых функций; б) формирование оптимальных организационных условий ведения профессиональной деятельности.

2. Для формирования и поддержания данных условий является необходимым психологическое обеспечение профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, в состав которого должны входить: а) оценка психологических качеств (*мотивированности, когнитивных способностей, эмоциональной составляющей и поведенческих особенностей*), которыми обеспечивается эффективное выполнение профессиональных функций; б) психологический мониторинг динамики субъективной оценки сотрудниками результатов своей профессиональной деятельности и их отношения к ним; в) формирование и поддержание организационных условий выполнения профессиональных задач, которыми обеспечивается возможность качественной реализации индивидуально-личностных компонентов эффективности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

А ходе диссертационного исследования был проведен анализ психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме. Специфика анализа определялась практикой организационного управления, что подразумевает необходимость создания всесторонней научно обоснованной программы. Основная цель этой программы – достижение стабильных и значимых результатов работы IT-специалистов, как на общественном, так и на личном уровне. Цели и задачи данного исследования были полностью выполнены, что позволяет сформулировать теоретические выводы, на основании которых были разработаны практические предложения и рекомендации.

Основные теоретические выводы

1. Теоретико-методологический анализ научной литературы с целью выявления подходов к интерпретации сущности эффективности профессиональной деятельности дал возможность обосновать ее в качестве научной психологической категории как комплексный показатель, который выражен в численных и качественных мерах, позволяющий достигать значительного личного и общественно важного результата в процессе работы. Он включает получение результатов труда (материальных и нематериальных), которые соответствуют социальным ожиданиям, и учитывает материальные, временные и психофизические затраты.

Психологические факторы эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, – это совокупность индивидуально-личностных качеств, которые подвержены влиянию организационно-психологических характеристик профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме (экспектации, интегрированность, регламентированность, контроль), обеспечивающие максимально эффективное выполнение профессиональных задач.

2. Теоретическая модель психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, сформирована из структурно-функциональной и динамической частей.

Структурно-функциональная часть модели включает в себя индивидуально-личностные компоненты эффективности профессиональной деятельности, являющихся психологическими факторами, включающими в себя: а) *мотивационный* – побудительные детерминанты профессиональной деятельности; б) *когнитивный* – когнитивные способности, познавательная активность, компетентность, необходимые для данного вида деятельности; в) *эмоциональный* – отношение к оценке качества достигаемых в процессе профессиональной деятельности результатов; г) *поведенческий* – реализация профессиональных действий в соответствии с нормативными требованиями.

Динамическая часть состоит из субъектно-объектной оценки деятельности ИТ-специалистов, работающих в онлайн-режиме, а также типа трудового коллектива в зависимости от уровня организационного контроля (*экспектационный, интегративный, авторитарный*), проявляющегося под воздействием организационно-психологических факторов: а) *экспектации*, б) *интегрированность*; в) *регламентированность*; г) *контроль*. Характер выраженности организационно-психологических факторов эффективности профессиональной деятельности детерминирует специфику проявления психологических факторов.

3. В качестве критериев оценки психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, принимаются числовые показатели ее индивидуально-личностных компонентов: мотивационного, когнитивного, эмоционального, и поведенческого, а также показатель субъектно-объектной оценки эффективности. По характеру выраженности выраженности психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, выделены их

психологические типы: а) «*мотивационно-дисбалансный, низкоэффективный*» характеризуется высокой выраженностью мотивационного фактора при низкой выраженности когнитивного, эмоционального и поведенческого факторов, которые обеспечивают реализацию эффективного выполнения трудовых задач; б) «*когнитивно-дисбалансный, удовлетворительный*» характеризуется выраженностью когнитивного фактора, положительно сказывающегося на эффективности профессиональной деятельности, при низкой выраженности мотивационного, эмоционального и поведенческого факторов; в) «*комплексно-сбалансированный, высокоэффективный*» детерминирован умеренной выраженностью всех психологических факторов, что обеспечивает высокую эффективность профессиональной деятельности.

Совокупность организационно-психологических факторов: а) *экспектации*; б) *интегрированность*; в) *регламентированность*; г) *контроль* определяет тип трудового коллектива в зависимости от уровня организационного контроля (*экспектационный, интегративный, авторитарный* типы).

Выраженность организационно-психологических факторов определяет тип профессиональной среды по характеру ее организации в онлайн-режиме: а) *экспектативный тип* характеризуется низким уровнем организационного контроля над трудовым процессом сотрудников, при этом управленческая стратегия подразумевает расчет на соответствие сотрудников ожиданиям, требованиям и нормам, конвенционально принятым в IT-индустрии; б) *интегративный тип* характеризуется умеренной степенью организационного контроля с сохранением значительной степени автономности сотрудников в вопросах, связанных с организацией их трудового процесса; в) *авторитарный тип* характеризуется высоким уровнем контроля над профессиональной деятельностью, ходом работы и ее результатами со стороны организации.

Практические рекомендации

Психологические условия повышения уровня эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, заключаются в комплексном воздействии на организационно-психологические и психологические факторы: а) целенаправленное развитие индивидуально-личностных компонентов эффективности профессиональной деятельности, обеспечивающих выполнение трудовых функций; б) формирование оптимальных организационных условий ведения профессиональной деятельности.

Для реализации этих условий требуется психологическое обеспечение трудовой деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, которое включает в себя: а) оценку психологических качеств (*мотивированности, когнитивных способностей, эмоциональности и поведенческих особенностей*), посредством влияния которых обеспечивается выполнение сотрудниками своих профессиональных функций; б) психологический мониторинг динамики субъективной оценки сотрудниками результатов своего труда; в) формирование и поддержание организационных условий выполнения профессиональных задач, необходимых для реализации возможностей, предоставляемых сотрудникам достаточным уровнем развития индивидуально-личностных компонентов эффективности.

С целью повышения эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, выдвигается следующий набор практических предложений:

Органам управления образованием:

- воспользоваться разработанной в диссертационном исследовании моделью психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, как основу для создания новой методики подготовки и повышения квалификации ИТ-специалистов, которая учитывает психологические особенности и требует оптимизации условий профессиональной среды;

- в контексте модернизации образовательной системы России, для повышения эффективности ИТ-специалистов предлагается внедрить: а) разработанный набор методик для оценки эффективности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме; б) в системе переподготовки ИТ-специалистов организовать обучение по теме методов определения и коррекции уровня организационного контроля;

- в систему профессиональной подготовки и повышения квалификации организационных психологов добавить дисциплину «Психология эффективности профессиональной деятельности», включив в нее разделы: «Психологические основы формирования эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме», «Особенности организационного контроля профессиональной среды в онлайн-режиме»;

- на основании результатов проведенного психологического исследования рекомендуется разработать и опубликовать для организационных психологов методические материалы, которые можно озаглавить как: «Основы психологической профилактики низкой эффективности работы ИТ-специалистов в онлайн-режиме», «Методика оценки эффективности работы ИТ-специалистов в онлайн-режиме», «Методика оценки уровня организационного контроля профессиональной среды в онлайн-режиме»;

- предложить корректировку нормативных документов по профессиональной ориентации ИТ-специалистов, произведя учет психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме.

Органам повышения квалификации ИТ-специалистов:

- в рамках тестового проекта предлагается интегрировать в образовательный процесс ИТ-специалистов проработанные и проверенные методики психокоррекции и психологического сопровождения. Это особенно актуально для будущих ИТ-специалистов с недостаточным уровнем развития

психологических качеств, которые являются ключевыми факторами их профессиональной эффективности. Данные методики могут быть включены в рамках учебных дисциплин: «Психология труда», «Организационная психология», «Психология развития».

Руководителям учебных заведений:

- применять в ходе деятельности психологических служб высших учебных заведений и академического персонала систему психологического воздействия, созданную на базе модели психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме. Эта система направлена на формирование у студентов и курсантов психологических характеристик, способствующих стабильному достижению важных личностных и общественных результатов в профессии.

- использовать в процессе аттестации IT-специалистов критерии и показатели, связанные с психологическими и организационно-психологическими факторами, представленные в диссертации. Цель – выявить специалистов, испытывающих проблемы при стремлении к стабильным высоким достижениям в профессиональной деятельности.

- в ходе организации и осуществления профилактической работы со студентами и курсантами, показывающими недостаточное развитие психологических качеств, являющихся важными для эффективной профессиональной деятельности, использовать методы развития и коррекции, разработанные и проверенные в рамках данного диссертационного исследования.

Руководителям организаций и сотрудникам кадровых служб:

- в системе аттестации IT-специалистов при рассмотрении возможности должностного повышения сотрудника является целесообразным принимать во внимание его психологические характеристики, которые являются психологическими факторами эффективности его профессиональной деятельности при работе в онлайн-режиме: а) оценку мотивации на

достижение успеха в профессиональной деятельности; б) оценку когнитивных способностей и профессиональной компетентности; в) оценку субъективного отношения к результатам своей работы; г) оценку навыков реализации профессионального поведения.

- проводить мониторинг степени организационного контроля трудовой среды, определять уровень выраженности организационно-психологических факторов эффективности профессиональной деятельности (экспектации, интегрированность, регламентированность, контроль);

- учитывать в ходе аттестации IT-специалистов при принятии решения о их должностном повышении уровень развитости психологических качеств, являющихся психологическими факторами эффективности их профессиональной деятельности в онлайн-режиме.

Выполненное исследование, его теоретические основы и практические выводы подчеркивают актуальность и потенциал данного научного направления – психологии эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме.

В качестве перспективных направлений дальнейших исследований могут быть рассмотрены: исследование эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний в онлайн-режиме в зависимости от гендерных и лингвистических особенностей; особенности мотивационно-ценностной структуры эффективных сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме; профилактика неэффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2022 № 83 "О мерах по обеспечению ускоренного развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации".
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023) Статья 312.4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023).
3. Абрамов В.Н. Основы физиологии и психологии труда: [Учеб. пособие] / В. Н. Абрамов; Моск. геол.-развед. ин-т им. Серго Орджоникидзе. - Москва: МГРИ, 1986. - 48 с.
4. Абузярова Н.А. Противодействие коррупции в трудовых отношениях // Журнал российского права. 2018. №6 (258).
5. Абульханова-Славская К.А. Проблема определения субъекта в психологии/ Субъект действия, взаимодействия, познания. Психологические, философские, социокультурные аспекты. – М.: МПСИ; Воронеж: Изд-во НПО "МОДЭК", 2001. – 344 с.
6. Абульханова К.А. Методологический принцип субъекта: исследование жизненного пути личности // Психологический журнал. - 2014. - Т. 35. - № 2. - С. 5-18.
7. Аверин В.А. Интеллектуально-стилевая организация человека: Учебное пособие для преподавателей и студентов. СПб: СПбГПМУ, 2014. 52 с.
8. Агеев В.С., Дубова Т.Ф., Рыжонкин Ю.Я. Тип объяснения причин неудачи и эффективность спортивной деятельности // Вестник Московского университета. — Серия 14 "Психология". — 1987.
9. Адаменко А.А. Системы управленческого учета коммерческих организаций, их свойства и признаки / А.А. Адаменко, Т.Е. Хорольская, В.С. Зиновьева // Естественно-гуманитарные исследования. - 2018. - № 22. - С. 122-127.

10. Аксенова Е.А., Базарова Ю.Т., Еремин Б.Л. Управление персоналом. // — Банки и биржи. Москва, 1998, — 423 с.
11. Александрова М.В. Возможности карьерного роста учителя [Текст] / М.В. Александрова Р.М. Шерайзина // Народное образование. - 2006. - №8. - С. 90-98.
12. Ананьев Б.Г. Психология и проблемы человекознания: избр. психол. тр. / Под ред. А.А. Бодалева; Акад. пед. и соц. наук, Моск. психол.-соц. ин-т. — М.: Изд-во "Ин-т практ. психологии" ; Воронеж : НПО "МОДЭК", 1996. — 382 с.
13. Анищенко А.В., Хлопова А.И. К вопросу о трансформации эмоционального концепта Freude "радость" // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 2: Филология и искусствоведение. 2021. №3 (282).
14. Асеев В.Г. Очерки по психологии труда: Учебное пособие. - Иркутск: Иркут. гос. ун-т, 2005. - 341 с.
15. Афонькина К.В. Особенности управления персоналом ИТ компании, работающим в удаленном режиме / К. В. Афонькина // Экономика, управление и право в современных условиях: межвузовский сборник статей. Том Выпуск 35. – Тольятти: АНО "Институт судебной строительно-технической экспертизы", 2020. – С. 12-19.
16. Балабанова Е.С. Труд в условиях удаленной и гибридной занятости (на примере работников ИТ-компаний) / Е. С. Балабанова, Д. А. Молчанова // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. – 2022. – Т. 15, № 1. – С. 3-25. – DOI 10.21638/spbu12.2022.101.
17. Бандура А. Теория социального научения. — СПб.: Евразия, 2000. — 320 с.
18. Батищев В.Н. Динамика профессиональных предпочтений специалистов в условиях пандемии коронавирусной инфекции / В. Н. Батищев // Актуальные проблемы теории и практики психологических, психолого-педагогических, педагогических и лингводидактических исследований : МАТЕРИАЛЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ,

Мытищи, 13–14 апреля 2022 года. – Москва: Московский государственный областной университет, 2022. – С. 474-478.

19. Батищев В.Н. Психологические проблемы дистанционного обучения: личностные особенности студента и успешность обучения / В. Н. Батищев // Актуальные проблемы теории и практики психологических, психолого-педагогических, педагогических и лингводидактических исследований : Материалы Международной научно-практической конференции "XVI Левитовские чтения", Москва, 14–15 апреля 2021 года / Редколлегия: М.О. Резванцева (отв. ред.), Т.Н. Мельников, Е.А. Густова и др. – Москва: Московский государственный областной университет, 2021. – С. 719-723.

20. Батищев В.Н. Профессиональные компетенции психолога: человек или компьютер / В. Н. Батищев // Профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел. Педагогика и психология служебной деятельности: состояние и перспективы : сборник материалов III Международной конференции, Москва, 19–20 июня 2019 года. – Москва: Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации им. В.Я. Кикотя, 2019. – С. 20-24.

21. Батулин Н.А. Теоретическая модель личностного благополучия / Н. А. Батулин, С. А. Башкатов, Н. В. Гафарова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия "Психология". – 2013. – Т. 6. — № 4. – С. 4-14.

22. Баширов И.Ф. Социальный интеллект как фактор успешности профессиональной деятельности военного психолога : диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.05. - Москва, 2006. - 210 с.

23. Бекманн Х., Странг Э. Внимание и возбуждение. Грани концентрации и производительности. Хогрефе, Геттинген, 1993.

24. Белавина И.Г. Восприятие ребенком компьютера и компьютерных игр / И.Г. Белавина // Вопросы психологии : издается с января 1955 года / Ред. Е.В. Щедрина. – 1993. – №3 июль-август 1993. – с. 62-70.

25. Бергер П. Приглашение в социологию: гуманистическая перспектива / Пер. с англ. под ред. Г. С. Батыгина. — М.: Аспект Пресс, 1996. — 168 с.
26. Блинкина М.В. Социально-психологические факторы повышения эффективности профессиональной деятельности педагогов дополнительного образования дошкольных образовательных учреждений: Дис. ... канд. психол. наук. - Курск, 2000. -235 с.
27. Бобинкин С.А. Влияние креативности на эффективность деятельности линейного персонала // Сервис в России и за рубежом. 2009. №3.
28. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов // М.: ПЕР СЭ, 2001 – 511 с.
29. Борисов А.Ю. Поведенческая экономика как направление современной экономической мысли: диссертация ... кандидата Экономических наук: 08.00.01 / Борисов А.Ю.; [Место защиты: ФГБОУ ВО "Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова"], 2019
30. Брушлинский А.В. Избранные психологические труды / ред.-сост. Т. К. Мелешко-Брушлинская и В. В. Знаков. — М.: Ин-т психологии РАН, 2006. — 621 с.
31. Бурр В. Концепция устойчивого конкурентного преимущества // Проблемы теории и практики управления. 2004. № 4.
32. Васина Н.В., Капранова М.В., Костыря С.С. Готовность к риску в профессиональной деятельности как социально-психологическое качество личности / Человеческий капитал. – Изд. Объединенная редакция Москва. № 1 (37), 2012. – С. 109-113.
33. Власкина И.В. Психолого-педагогическое сопровождение студентов колледжа как условие повышения эффективности их учебно-профессиональной деятельности: дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.07 / Власкина Ирина Васильевна; [Место защиты: Уральский государственный педагогический университет].- Екатеринбург, 2013. - 201 с.
34. Вундт В. Введение в психологию. – М.: Ком Книга, 2007. – 168 с
35. Выготский Л.С. Педагогическая психология. – М.: АСТ, 2010. – 672 с.

36. Галвановкис А.Я. Соотношение между величиной группы и успешностью ее деятельности / А.Я. Галвановкис. – М., 2012. – 19 с.
37. Галимова Э.Э. Взаимосвязь эмоциональных составляющих в системе оценки удовлетворенности трудом и эффективности деятельности персонала : диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.03 / Галимова Эльмира Энгелевна; [Место защиты: Ярослав. гос. ун-т им. П.Г. Демидова].- Казань, 2012.- 225 с.
38. Герген К.Дж. Социальная конструкция в контексте / Пер. с англ. А. А. Киселева, Ю. С. Вовк. Харьков: Гуманитарный центр, 2016. 328 с.
39. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник — самый эффективный ресурс компании/ В. И. Герчиков. — М.: ИНФРА-М, 2010. — 232 с.
40. Гнездилов Г.В., Киселев В.В., Хусяинова З.В. Я-концепция личности руководителя // Вестник "ИМЦ". 2016. №12.
41. Гуревич К.М. Дифференциальная психология и психодиагностика: избранные труды. – СПб: Питер, 2008. - 335 с.
42. Гущина Н.Л., Галицких Е.О. Ресурсы социального проектирования в современном обучении студентов // Научно-методический электронный журнал "Концепт". – 2016. – Т. 28. – С. 13–15.
43. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала // М.: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та ; Воронеж : Изд-во НПО "Модек", 2004 г. — 750 с.
44. Джидарьян И.А. Категория активности и ее место в системе психологического знания // Категории материалистической диалектики в психологии. – М.: Наука, 1988. – С. 56–88.
45. Дмитриева М.А. Психология труда и инженерная психология : учебное пособие / М.А. Дмитриева, А.А. Крылов, А.И. Нафтульев. – Ленинград : Издательство Ленинградского университета, 1979. – 224 с.
46. Довтаев Ф.Н., Дзодзиева Ф.Н. Роль региональных межотраслевых кластеров в устойчивом развитии территории // Вестник Академии знаний. 2021. №2 (43).

47. Догадина М.А., Тяпкина А.П., Правдюк А.И., Тяпкин А.С. Взаимосвязь демографических характеристик и тревожности в условиях дистанционного обучения // Ученые записки ОГУ. Серия: Гуманитарные и социальные науки. 2020. №4 (89).
48. Дружилов С.А. Психология профессионализма. Инженерно-психологический подход. – Харьков: Гуманитарный центр, 2011; 2-е изд., испр., доп. – Харьков: Гуманитарный центр, 2017. – 360 с.
49. Дружинин В.Н. Психология способностей: избранные труды / отв. ред.: А.Л. Журавлёв, М.А. Холодная, В.Д. Шадриков. — М. : Институт психологии РАН, 2007. — 540 с.
50. Друкер П. Задачи менеджера в XXI веке / П. Друкер. - М.: Издательский дом "Вильямс", 2000. - 127 с.
51. Дьяченко М.И., Кандыбович, Л.А., Психология высшей школы. – Минск, 2006.
52. Евенко С.Л. Социально-психологические типы образовательной среды российских вузов//Вестник МГОУ. Серия "Психология и педагогика". М., 2011. № 3. - С. 47-52.
53. Евенко С.Л. Психология отклоняющегося поведения военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации : специальность 19.00.05 "Социальная психология" : диссертация на соискание ученой степени доктора психологических наук / Евенко Сергей Леонидович. – Москва, 2009. – 379 с.
54. Ершов П.М. Режиссура как практическая психология: взаимодействие людей в жизни и на сцене: режиссура как построение зрелища. 2010. 407 с.
55. Ефремова О.И. Мифологизированные компоненты профессионального сознания будущих психологов образования и их коррекция // Научно-методический электронный журнал "Концепт". – 2013. – № S5. – С. 26–30.
56. Жданько И.М., Чулаевский А.О. Способности к переработке информации как фактор успешности профессиональной деятельности // Мед. труда и пром. экол.. 2006. №3.

57. Журавлев А.Л., Купрейченко А.Б., Горбачева Е.И. Нравственно-психологические компоненты экономического самоопределения предпринимателей и менеджеров в организации творческого труда // Психология в экономике и управлении. 2011. №1.
58. Журавлева А.А. Ролевые позиции участников процесса обмена знаний в организации (на примере компании информационных технологий) : автореф. дис. ... канд. психол. наук. — СПб., 2013. — 24 с.
59. Забара И.В. Эмоциональное выгорание у программистов с различным ценностно-смысловым отношением к профессиональной деятельности: автореф. дис. ... канд. психол. наук. — Ростов-н/Д, 2019. — 24 с.
60. Завалишина Д.Н. Практическое мышление: специфика и проблемы развития. М.: Изд-во ИП РАН, 2005. 376 с.
61. Зазыкин В.Г. Рабочая книга практического психолога (технология эффективной профессиональной деятельности), М., Изд. Дом Красная площадь, 1996.
62. Занюк С.С. Психология мотивации: Теория и практика мотивирования. Киев: Эльга-Н, Ника-Центр, 2001. - 352 с.
63. Зараковский Г.М., Медведев В.И., Казакова Е.К. Психологические и физиологические проявления процесса адаптации населения России к новым социально-экономическим условиям // Физиология человека. - 2007. - Т. 33, № 1. - С. 5-14.
64. Здравомыслов А.Г. Ожидание будущего и его прогноз (социологические аспекты) // Россия реформирующаяся. Ежегодник / Отв. Ред. М.К. Горшков. — Вып. 6. — М.: Институт социологии РАН, 2007. — С. 40-54.
65. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Сыманюк Э.Э. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход: Учеб. пособие. — М., 2005. — 235 с.
66. Зеер Э.Ф. Психологические особенности управления карьерой [Текст] / Ежегодник Российского психологического общества: Материалы 3-го

- Всероссийского съезда психологов / Зеер Э.Ф., Таранова О.В. – СПб., 2003. Т. 3. – С. 97-104.
67. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – 2-е изд., перераб., доп. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
68. Зинченко В.П., Мещеряков Б.Г. Большой психологический словарь / [Авдеева Н. Н. и др.] - 4-е изд., расш. - Москва : АСТ ; Санкт-Петербург : Прайм-Еврознак, 2009. - 811 с.
69. Иванова Е.М. Познавательная деятельность как условие самоопределения личности и профессионального становления / Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. № 2 (38) 2013. С. 36-45.
70. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений. – СПб.; Питер, 2011. – 576 с.
71. Камышанов А.А. Психологические условия повышения эффективности деятельности командира подразделения внутренних войск МВД России в экстремальных ситуациях // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2002. №1.
72. Карпов А.А. Дифференциальные аспекты организации метакогнитивной сферы личности в контексте традиционных и дистанционных форм обучения / А. А. Карпов, М. В. Башкин // Проблемы современного педагогического образования. – 2023. – № 78-3. – С. 249-252.
73. Карпов А.А. Современные подходы к исследованию моббинга в организационной психологии, психологии менеджмента и в субъектно-информационных видах деятельности / А. А. Карпов // Ярославский психологический вестник. – 2023. – № 1(55). – С. 50-57. – EDN FNNGHX.
74. Карпов А.В. Половая дифференциация как детерминанта когнитивной сферы программистов в профессиональной деятельности и на этапе вузовской подготовки / А. В. Карпов, А. А. Карпов, А. А. Волченкова // Перспективы науки и образования. – 2023. – № 4(64). – С. 539-558. – DOI 10.32744/pse.2023.4.33.

75. Карпов А.В., Ленков С. Л., Рубцова Н. Е. Метакогнитивная детерминация удовлетворенности работой в профессиях информационного типа. Российский психологический журнал, 2021. Т.18. №3, С. 86 - 103. <https://doi.org/10.21702/rpj.2021.3.6>
76. Кибанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации: учеб.-практ. пособие / ред. А.Я. Кибанов; — Москва: Проспект, 2015. — 41 с.
77. Киселев В.В., Лаптев Л.Г., Борщева А.В., Неровный Л.В. Психологические особенности профессиональной деятельности преподавателя вуза в условиях "самоизоляции" // Человеческий капитал. — 2020. — № 8(140). С. 78-86. doi: 10.25629/НС.2020.08.07
78. Цифровизация процессов управления персоналом в компаниях, работающих в IT-сфере / Д. А. Климов, Д. Ю. Корчанов, С. А. Арутюнян [и др.] // Тенденции развития науки и образования. — 2023 — № 100-2. — С. 86-89. — DOI 10.18411/trnio-08-2023-80.
79. Климов Е.А. Педагогический труд: психологические составляющие: Уч. пособие. — М.: Изд-во Моск. ун-та; Изд. центр "Академия", 2004.
80. Климова Е. М. Когнитивные стратегии принятия решения школьниками и их взаимосвязь с успешностью обучения : специальность 19.00.07 "Педагогическая психология" : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Климова Елена Михайловна. — Москва, 2008. — 150 с.
81. Ковалев В.И. Психологические особенности личностной организации времени жизни: диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.01. - Москва, 1979. - 221 с.
82. Кононов А.Н., Комиссарова А.С. Качественный анализ отношения к дистанционному формату обучения в условиях пандемии COVID-19 // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2021. №1.

83. Корнилова Т.В. Интеллектуально-личностный потенциал человека в условиях неопределенности и риска. — М.: Нестор-История, 2016.
84. Котарбинский Т. Элементы теории познания, формальной логики и методологии наук. М., 1963.
85. Ксенчук Е.В. Роль образных компонентов мышления в процессах решения задач (на материале физики): диссертация ... кандидата психологических наук: 19.00.01. - Ленинград, 1984. - 234 с.
86. Кубышкина М.Л. Психологические особенности мотивации социального успеха: диссертация ... кандидата психологических наук: 19.00.05. - Санкт-Петербург, 1997. - 222 с.
87. Кудрявцев Т.В., Якиманская И.С. Развитие технического мышления учащихся // - М.: Высшая школа, 1964. - 96 с.
88. Кузина А.Ф., Коплик Ю.А. Бенчмаркинг как элемент системы управленческого учета коммерческих организаций // Деловой вестник предпринимателя. 2021. №4 (6).
89. Кузьменко Н.И. Построение образовательных кластеров в регионах РФ // Синергия. 2017. №6.
90. Кузьмин Е.С. Предмет социальной психологии // Социальная психология / Под ред. Е.С. Кузьмина, В.Е. Семенова. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1979. – 288 с.
91. Кулагин Б.В. Основы профессиональной психодиагностики. - М.: Медицина, 1984.
92. Кулешова Л.Н. Психологические особенности самостоятельной работы студентов в условиях дистанционного обучения / Л. Н. Кулешова // Личность в современном мире: образование, развитие, самореализация : Материалы Международной научно-практической онлайн-конференции, Москва, 19–20 ноября 2020 года. – Москва: Российский университет дружбы народов (РУДН), 2020. – С. 382-389.
93. Курбатов В.И. Юридическая психология: учебное пособие / В. И. Курбатов. - Москва: Дашков и К^о: Наука-пресс, 2006 (Люберцы (Моск. обл.): ПИК ВИНТИ). - 460 с.

94. Курек Н.С. Нарушения психической активности и злоупотребление психоактивными веществами в подростковом возрасте // Санкт-Петербург : Алетейя, 2001. – 225 с
95. Левандовская О.Я. Влияние самоорганизации на повышение эффективности управленческой деятельности офицеров МВД : Дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 : Тверь, 2002 183 с.
96. Леванцов В.Н. Информационные технологии и психология управления в бизнес-процессе ИТ-компаний / В. Н. Леванцов, Е. В. Рафалова // Современное образование: преемственность и непрерывность образовательной системы "школа - университет - предприятие" : материалы XIV международной научно-методической конференции, Гомель, 02 февраля 2023 года. – Гомель: Гомельский государственный университет им. Франциска Скорины, 2023. – С. 234-238.
97. Левин К. Динамическая психология: Избранные труды / Под общ. ред. Д.А. Леонтьева и Е.Ю. Патяевой; [сост., пер. с нем. и англ. яз. и науч. ред. Д.А. Леонтьева, Е.Ю. Патяевой]. — М.: Смысл, 2001.
98. Левитов Н.Д. Психотехника и профессиональная пригодность. — М., 1926.
99. Леньков С. Л. Интернет-среда и факторы риска деструктивного поведения / С. Л. Леньков, Н. Е. Рубцова // Психологические проблемы личности и общества в условиях эпидемиологической угрозы : Сборник статей Всероссийской конференции с международным участием, Москва, 10–12 декабря 2020 года. – Москва: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)", 2021. – С. 384-395.
100. Леонтьев А.Н. Биологическое и социальное в психике человека // Вопросы психологии, 1960, № 6, с. 23—38.

101. Лобанов П.А. Управление конфликтами в государственной гражданской службе Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. социол. наук. М.: РАГС при Президенте Российской Федерации, 2009. 25 с.
102. Лобанова Е.В. Дидактическое проектирование информационно-образовательной среды высшего учебного заведения : специальность 13.00.08 "Теория и методика профессионального образования" : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических наук / Лобанова Елена Владиславовна. – Москва, 2005. – 46 с.
103. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Наука, 1984. – 444 с.
104. Лукман Т. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания. / Пер. Е.Д. Руткевич. — М.: Медиум, 1995. — 323 с.
105. Лысаков Н.Д. Психологические особенности цифровизации обучения в аэрокосмическом вузе / Н. Д. Лысаков // Психология обучения. – 2020. – № 6. – С. 92-99.
106. Лысаков Н.Д. Цифровая культура в системе профессионально важных качеств летчика / Н. Д. Лысаков, Е. Н. Лысакова // Человеческий капитал. – 2021. – № 2(146). – С. 227-233.
107. Лысенко Ю.Н. Кпр — средство повышения эффективности профессиональной деятельности персонала // Вестник ЮУрГУ. Серия: Экономика и менеджмент. 2013. №2.
108. Магомедова Д.М., Камиллов И.М., Керимханов С.Т. Мотивация как фактор повышения эффективности трудовой деятельности персонала // Вестник Академии знаний. 2019. №6 (35).
109. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии. - М.: ООО "Журнал "Управление персоналом", 2003. - 388 с.
110. Малешашева Г.В. Психологические факторы эффективности профессиональной деятельности военного психолога-женщины: диссертация ... кандидата психологических наук: 19.00.03. - Москва, 2006. - 138 с.

111. Марищук Л.В. Психодидактическая технология минимизации алекситимии студентов: монография / Л. В. Марищук, Е. В. Воронко // Гродно: ГрГМУ, 2020. – 247 с.
112. Маркова А.К. Психология профессионализма. Москва: Междунар. гуманитар. фонд "Знание", 1996. - 308 с.
113. Мерлин В.С. Методы исследования нервно-физиологических основ психической деятельности человека // Материалы совещания по психологии (1-6 июля 1955 г.), Институт психологии АПН РСФСР. М., 1957. - 751 с.;// Мерлин В.С. — с. 160-167.
114. Мертон Р.К. Социальная теория и социальная структура // Социологические исследования. — 1992. — № 2—4. — С. 118—124.
115. Микляева, А.В. Феномен онлайн-взаимодействия: возможности исследования в парадигме интегративного подхода к познанию психологии человека / А. В. Микляева // Интеграция в психологии: теория, методология, практика : Сборник статей V Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Ярославль, 27 мая 2022 года / Под научной редакцией В.А. Мазилова. – Ярославль: Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского, 2022. – С. 87-92.
116. Минцберг Г. Менеджмент: природа и структура организаций глазами гуру. М.: ЭКСМО. 2009. – 464 с.
117. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя. – М., Академия, 2004. – 320 с.
118. Михайлов И.В. Профессиональная подготовка учителя к фенологической работе с учащимися средствами туристско-краеведческой деятельности : диссертация ... кандидата педагогических наук : 13.00.08. — г. Сходня, Московской обл., 2001. — 143 с.
119. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг: [монография] / Е.А. Могилевкин. - Санкт-Петербург: Речь, 2007. - 335 с.

120. Москаленко А.Т. Социально-экономические факторы ускорения научно-технического прогресса : [В 3 ч. / Сост. и авт. предисл. А. Т. Москаленко]. Ч. 2. — Новосибирск : Наука, 1987. - С. 132-275.
121. Мринская Е.Н. Влияние конфликтов на эффективность работы организации // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. 2014. №3.
122. Назаренко В.В. Психологические детерминанты эффективности профессиональной деятельности (на примере торговых работников) : специальность 19.00.03 "Психология труда, инженерная психология, эргономика" : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Назаренко Виктория Витальевна. – Москва, 2009. – 374 с.
123. Небылицын В.Д. Исследование силы и чувствительности нервной системы: диссертация ... кандидата педагогических наук : 13.00.00. - Москва, 1957. - 155 с.
124. Неборский Е.В., Тараканов Я.Л. Модель развития коммуникативной компетентности у будущих специалистов IT сферы деятельности // Проблемы современного образования. 2020. №3.
125. Некрасова, Е.Л. Эффективность взаимодействия семьи и образовательного учреждения / Е.Л. Некрасова, А.Е. Некрасова. — Текст : непосредственный // Инновационные педагогические технологии : материалы II Междунар. науч. конф. (г. Казань, май 2015 г.). — Казань : Бук, 2015. — С. 19-20.
126. Нигматьянова Д.Р., Шапошникова Р.Р. Особенности программ социально-экономического развития территорий Кугарчинского района // Экономика и социум. 2015. №3-2 (16).
127. Носкова О.Г. Общепсихологическая теория деятельности и проблемы психологии труда // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. — 2014. — № 3, с. 104—121.

128. Обуховский К. Психология влечений человека: - пер. с польск. М.: Прогресс, 1972.
129. Огнев А.С. Визуальная и инструментальная когнитивистика в образовании и науке в условиях новой реальности / А. С. Огнев, Э. В. Лихачева, Л. П. Николаева // Цивилизация знаний: российские реалии : Материалы XXIV Международной научной конференции, Москва, 12–21 апреля 2023 года. Том I. – Москва: Российский новый университет, 2023. – С. 62-66. – EDN HVOUDF.
130. Ожегов С.И. Словарь русского языка: Ок. 53 000 слов / Под общ. ред. проф. Л.И. Скворцова. – 24-е изд., испр. – М.: Оникс, Мир и Образование, 2007. – 1200 с.
131. Опарина М.Е. Особенности трудовой мотивации специалистов сферы информационных технологий в государственных и коммерческих организациях с разными типами организационной культуры : автореф. дис. ... канд. психол. наук. — СПб., 2015. — 25 с.
132. Орел Е.А. Особенности интеллекта профессиональных программистов. // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология.- 2007.- №2 -с.70-79.
133. Парсонс Т. Система современных обществ. М., 1988. С. 20-25.
134. Паскаль Б. Мысли. — М.: "REFL-book", 1994. — 528 с.
135. Певзнер Н.Ю. Психологическая культура педагога и эффективность профессиональной деятельности: автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.13, 19.00.03 / Певзнер Надежда Юрьевна; [Место защиты: Казан. гос. техн. ун-т им. А.Н. Туполева]. - Казань, 2007. - 24 с.
136. Платонов К.К. Система психологии и теория отражения - М.: Наука, 1982. - 309 с.
137. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального самоопределения личности: системогенетический подход // Ярославский педагогический вестник. 2014. №2.

138. Погибенко Л.Б. Психологические условия стрессоустойчивости сотрудников службы психологической поддержки онкобольных в профессиональной деятельности : специальность 19.00.03 "Психология труда, инженерная психология, эргономика" : диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук / Погибенко Лидия Борисовна. – Мытищи, 2019. – 198 с.
139. Пономаренко В.А. Объективная продуктивность психологической науки в интересах надежности человека в опасных профессиях. — М.: Когито-Центр, 2014. — 126 с.
140. Почебут Л.Г. Психология менеджмента. Изд-во СПбГУ, СПб., 1997. 272 с.
141. Пряжников Н.С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда: учебное пособие. — М.: Издательский центр "Академия, 2009.
142. Решетниченко А.В. Социально-психологические факторы повышения эффективности воспитательной деятельности в трудовых коллективах: автореферат дис. ... кандидата философских наук: 09.00.09 / АН СССР. Ин-т социол. исслед. - Москва, 1988. - 22 с.
143. Родина О.Н., Прудков П.Н. О параллельных процессах в мышлении при решении задач. // Известия Российской академии образования, 2022, № 3, с. 83-104
144. Росс Л., Нисбетт Р. Человек и ситуация. Перспективы социальной психологии. уч. пер. с англ. М., 1999.
145. Рубинштейн С.Л. Бытие и сознание. – СПб., 2012. – 546 с.
146. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер, 2013. – 712 с.
147. Рубинштейн С.Л. Человек и мир. СПб., 2012. – 472 с.
148. Рубцова Н.Е. Информационное основание в структуре психологической классификации профессиональной деятельности / Н. Е. Рубцова // Интеграция в психологии: теория, методология, практика : Сборник научных материалов VI Всероссийской конференции с международным участием, Ярославль, 31

мая 2023 года. – Ярославль: Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского, 2023. – С. 140-145.

149. Рубцова Н.Е. Психологические особенности субъектов труда в профессиях информационного типа / Н. Е. Рубцова, Г. И. Ефремова // Психолого-педагогический поиск. – 2021. – № 3(59). – С. 147-163. – DOI 10.37724/RSU.2021.59.3.014. – EDN WYPTYX.

150. Самарина Т.В. Успешность деятельности менеджеров среднего звена в зависимости от уровня конкурентности профессиональной среды : специальность 19.00.03 "Психология труда, инженерная психология, эргономика" : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Самарина Тамара Владимировна, 2018. – 203 с.

151. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах, М.: Вершина, 2006; М.: ЭКСМО, 2010.

152. Секач М.Ф. К вопросу о психологии отношений / М. Ф. Секач, Б. В. Александров, Д. И. Кечил // Психология XXI века: вызовы, поиски, векторы развития : сборник материалов Всероссийского симпозиума психологов с международным участием, Рязань, 09–10 апреля 2020 года. – Рязань: Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний, 2020. – С. 603-612.

153. Сержантов В.Ф. Человек, его природа и смысл бытия / В.Ф. Сержантов. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1990.

154. Сериков В.В. Образование и личность. Теория и практика проектирования педагогических систем. - М.: Издательская корпорация "Логос", 1999. — 272 с.

155. Селье Г. Стресс без дистресса, М.: Прогресс, 1982.

156. Симонов П.В. Мозг и творчество // Вопросы философии. — 1992. — № 11. — С. 3-24.

157. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение [пер. с англ.] / Д.С. Синк. – М.: Прогресс, 2009. – 528 с.

158. Сиротюк А.С. Профессиональная деятельность психолога по формированию толерантности у детей дошкольного возраста в условиях инклюзивной развивающей среды: диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.03 / Сиротюк Анастасия Сергеевна; [Место защиты: Твер. гос. ун-т].- Тверь, 2012.- 249 с.
159. Ситников А.П. Проблематика архаизации в социально-философском дискурсе // Гуманитарий Юга России. 2019. №3.
160. Суходольский Г. В. Измерения в психологии // Образовательные технологии (г. Москва). 2012. №3.
161. Тейлор Ф. Научная организация труда // Управление – это искусство. – М., 1992. – 357 с.
162. Теплов Б.М. Проблемы индивидуальных различий. - М., 1961.
163. Тихомиров О.К. Лекции по психологии. М.: Юрайт, 2008. 589 с.
164. Тихомиров Ю.А. Управленческое решение. - М.: Наука, 1972. - 288 с.
165. Ткаченко Е.М., Федоришин Б.А., Ящишин О.Е. Психологическое изучение профессий с целью профконсультации // Психологические вопросы профессиональной пригодности. — Вильнюс, 1981. — С. 114-117.
166. Уваров А.А. Особенности влияния трудовой деятельности в онлайн-режиме на психологическое состояние работников // Человеческий капитал. 2022. Т. 2. № 5-2 (161). С. 235-242.
167. Уваров А.А. Психологическая специфика осуществления профессиональной деятельности в онлайн-режиме // Человеческий капитал. 2021. № S5-3 (149). С. 251-260.
168. Уваров А.А. Психологическая сущность и содержание профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме // Человеческий капитал. 2023. №6 (174). С. 197-205.
169. Уваров А.А. Способы онлайн-коммуникаций, их связь с теснотой взаимоотношений, гендерной и культурной принадлежностью // Человеческий капитал. 2020. № S4 (136). С. 222-227.

170. Уваров А.А. Эмпирическое исследование психологических факторов эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих дистанционно // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2023. Т. 12. № 3-4А. С. 79-90. DOI: 10.34670/AR.2023.14.28.0096).
171. Федотов С.Н. Проблемы подготовки психологов органов внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2014. №1 (56).
172. Феоктистова С.В. Формирование психологической зависимости школьников в эпоху цифровизации / С. В. Феоктистова, М. Ф. Егорова // Всероссийская ежегодная декабрьская научно-практическая студенческая конференция : Сборник трудов конференции, Москва, 02–14 декабря 2022 года. Том II. – Москва: Российский новый университет, 2023. – С. 12-17. – EDN GKEOFP.
173. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп: Учеб. пособие для студентов вузов / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. - Москва: Изд-во Ин-та Психотерапии, 2002. - 488 с.
174. Фрейд З. Введение в психоанализ: лекции. М., 1989. С. 72.
175. Хачатуров Т.С. Экономика природопользования: введение (1982). Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. 2016;(4); С. 161-166.
176. Хейне П., Боуттке П. Дж., Причитко Д. Л. Экономический образ мышления: пер. с англ. 10-го изд. — М.: Вильямс, 2007. — 544 с.
177. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / 2-е изд. — СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. — 860 с.
178. Чашкина Т.В. Социально-психологический климат в компании и его влияние на эффективность деятельности компании / Т. В. Чашкина, М. А. Петров // Молодой ученый. – 2023 – № 27(474). – С. 259-262.
179. Чернышова О.В. Психологические факторы эффективности профессиональной деятельности мастеров-консультантов сервисных центров автомобильных компаний : специальность 19.00.03 "Психология труда,

инженерная психология, эргономика" : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Чернышова Ольга Викторовна. – Тверь, 2014. – 217 с.

180. Чикер В.А., Гошко А.С. Коммуникативная структура организации в метафорических образах сотрудников IT-компаний // Ананьевские чтения : материалы Междунар. науч. конф. — СПб. : Скифия-принт, 2020 — С. 970–971.

181. Чикер В.А. Методологические основы изучения социального капитала организации: принципы исследования [Электронный ресурс] (совместно с Почебут Л.Г., Волковой Н.В.) // Организационная психология, 2020. Т. 10. № 2. С. 8-22.

182. Чистякова С.Н. Профессиональное самоопределение обучающихся: проблемы и пути решения / С.Н. Чистякова // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2015. - № 2 (18), С. 113-118.

183. Шабанов Г.А. Опыт организации смешанного обучения в период пандемии / Г. А. Шабанов // Цифровые технологии: тренды и перспективы : Сборник докладов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Елец, 08 декабря 2020 года. – Москва: Российский новый университет, 2020. – С. 19-27.

184. Шадриков В.Д. Психология деятельности человека. – М.: Изд-во "Институт психологии РАН", 2013. – 464 с.

185. Шведин Б.Я. Влияние психической напряженности на деятельность вахтенного офицера: дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.09. М., 1982. 244 с.

186. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. — СПб.: Питер, 2002. — 336 с.

187. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие. Изд. 5-е, перераб. и доп. (Серии "Библиотека журнала "Управление персоналом") — М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2002. — 368 с.

188. Шеремет А.Д. Комплексный анализ показателей устойчивого развития предприятия // Экономический анализ: теория и практика. 2014. №45 (396).
189. Шлаен П.Я., Львов В.М. Эргономика для инженеров. Эргономическое обеспечение проектирования человеко-машинных комплексов: проблемы, мето-дология, технологии. Тверь: ТвГУ, 2004.
190. Шумейко Е.И., Верещагина Л.А. Внутренняя мотивация как предиктор проактивного поведения IT-специалистов // Ананьевские чтения: материалы Междунар. науч. конф. — СПб.: Скифия-принт, 2020 — С. 323–324.
191. Эйфус Э.Э. Влияние профессионально важных качеств на эффективность труда.- Вильнюс., Лайма., 2008.-С.25. - 231 с.
192. Якунина Ю.Е. Субъективные критерии эффективности профессиональной деятельности в профессиях типа "человек-человек". Диссертация ... кандидата психологических наук. Москва, 2004.
193. Atligue, D. (2021). Maximizing Productivity: Tips and Techniques. *Journal of Workplace Performance*, 8(3), 75-92.
194. Atkinson J.W. *An Introduction to Motivation*. N.J. 1964.
195. Baker, S. R. (2017). Enhancing Work Productivity: Strategies and Approaches. *International Journal of Organizational Performance Management*, 7(2), 45-62.
196. Banerjee, R. (2022). Exploring the Psychological Aspects of Remote Work in the Post-COVID Era. *Journal of Remote Work Psychology*, 7(2), 45-58.
197. Barlow, D. H., & Durand, V. M. (2014). *Essentials of abnormal psychology* (7th ed.). CENGAGE Learning Custom Publishing.
198. Barrero, J.M., Bloom, N. Davis, S.J. (2021). Why Working From Home Will Stick. *National Bureau of Economic Research* 7(2), 45-61.
199. Bhann, P. (2019). The Psychology of Remote Work: Understanding the Impact of Telecommuting on Employee Well-being. *Journal of Applied Psychology*, 45(2), 112-126.

200. Brinkley, I., Willmott, B., Beatson, M., & Davies, G. (2020). Embedding New Ways of Working: Implications for the Post-pandemic Workplace. *Journal of Workplace Innovation*, 5(1), 22-37.
201. Buckley, J., O'Brien, M., Shaft, T.M. (2011) Inference-based & Expectation-based Processing in Program Comprehension. To appear at the 9th International Workshop on Program Comprehension.
202. Cheng, S. (2019). *The Specifications of Remote Work: A Comprehensive Guide for Employers and Employees*. New York: HarperCollins Publishers.
203. Davis, T. (2019). *Maximizing Work Efficiency: A Comprehensive Guide*. *Journal of Productivity and Efficiency*, 8(1), 23-40.
204. Diaz, E. & Espinosa Garza, J (2019). An Approach to the Assessment of Transformational Leadership Competencies among Undergraduate Students. *Diálogos sobre educación*.
205. Dings, R., & Newen, A (2023). Constructing the past: The relevance of the narrative self in modulating episodic memory. *Review of Philosophy and Psychology*, 14(1), 87–112.
206. Dixson, M. D., M. R. Greenwell, C. Rogers-Stacy, T. Weister, and S. Lauer.
2017. "Nonverbal Immediacy Behaviors and Online Student Engagement: Bringing past Instructional Research into the Present Virtual Classroom." *Communication Education* 66 (1): 37–53.
207. Duck, S.T. (2021). *Work Efficiency: Strategies for Success*. *Journal of Productivity and Management*, 10(2), 45-62.
208. Gardner, B. T., Dale, A. M., Buckner-Petty, S., Van Dillen, L., Amick, B. C. III., and Evanoff, B. (2016). Comparison of employer productivity metrics to lost productivity estimated by commonly used questionnaires. *J. Occup. Environ. Med.* 58, 170–177.
209. Golden, T. D., & Gajendran, R. S. (2019). Unpacking the role of a telecommuter's job in their performance: Examining job complexity, problem solving, interdependence, and social support. *Journal of Business and Psychology*, 34(1), 55–69.

210. Gordon, G. (2020). The Psychology of Management: Strategies for Effective Leadership. *Journal of Business and Management*, 5(2), 45-62.
211. Harlow, H., Harlow, P. (1979). *Human Model: Primate Perspective*. — Vh Winston.
212. Harris, R. J., & Sanborn, F. W. (2014). *A cognitive psychology of mass communication* (6th ed.), CA.
213. Heider, F; Simmel, M (1944). "An experimental study of apparent behavior". *American Journal of Psychology*. 57 (2): 243–259.
214. Hoppe, F. Individual differences in certain aspects of the level of aspiration // *American Journal Psychology*. - 1935 a. - Vol. 47.
215. Jacobson, R. (2020). The Impact of Remote Work on Psychological Well-being: A Comprehensive Study. *Journal of Telecommuting Psychology*, 8(1), 12-25.
216. Kilmann, R. (2023). *Creating a Quantum Organization: The Whys & Hows of Implementing Eight Tracks for Long-Term Success*, Kilmann Diagnostics, Newport Coast, CA.
217. Kim, G., Kim, K., & Cho, S. (2021). The Effects of Labor Efficiency on Workplace Performance. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 78-92.
218. Krivkovich, A. (2019). Women in the Workplace: An Analysis of Challenges and Opportunities. *Journal of Gender Studies*, 10(2), 45-62.
219. Lapiere, L.M., Van Steenberg, E.F., Peeters, M.C., and Kluwer, E. S. (2016). Juggling work and family responsibilities when involuntarily working more from home: a multiwave study of financial sales professionals. *J. Organ. Behav.* 37, 804–822. doi: 10.1002/job.2075.
220. Leebott, G. (2021). Comparing the Pros and Cons of Working in an Office versus Working Remotely. *Journal of Workplace Productivity*, 8(1), 23-38.
221. Mann, S., & Holdsworth, L. (2013). The Psychological Impact of Teleworking: Stress, Emotions and Health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 196-211.

222. McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cambridge University Press.
223. McGregor, D; Bennis, W.G. (1970). *The Professional Manager*. McGraw-Hill.
224. Misen, P. (2021). *The Challenges of Remote Work: How to Overcome Misunderstandings and Improve Communication*. Los Angeles: Penquire Publish House.
225. Modini, M., Joyce, S., Mykletun, A., Christensen, H., Bryant, R. A., Mitchell, P. B., et al. (2016). The mental health benefits of employment: results of a systematic meta-review. *Austra. Psychiatry* 24, 331–336.
226. Murray, H. The Effect of Fear Upon Estimates of the Maliciousness of other Personalities. *Journal of Social Psychology*, vol. 4, no. 3 (1933), pp. 310-329.
227. Newster, J.V. (2005) *The Psychology of Labor: A Comprehensive Study on the Impact of Motivation and Emotions on Workplace Efficiency*. New York: HarperCollins.
228. Parker, N. (2022). *The Benefits of Teleworking: How to Increase Productivity and Achieve Work-Life Balance*. New York: HarperCollins, 6(1), 32-43.
229. Peters, A.T. (2021). The Efficiency of Work: A Study on Productivity and Time Management. *Journal of Business and Management*, 15(2), 45-62.
230. Pozovi, G.R. (2018). The Impact of Effective Work Strategies on Job Performance. *Journal of Productivity and Efficiency*, 15(2), 45-62.
231. Rambachan, A. (2021). The Impact of Remote Work on Employee Productivity: A Study of Telecommuting Practices in the Banking Sector. *Journal of Business and Management*, 5(2), 67-82.
232. Renault, T. (2020). The Rise of Teleworking During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Remote Work*, 8(2), 45-56.
233. Roethlisberger, F.J. (1939). *Management and the worker: an account of a research program conducted by the Western electric company, Hawthorne works, Chicago*. Harvard University Press, Cambridge, MA, 1939.
234. Shimura, A., Yokoi, K., Ishibashi, Y., Akatsuka, Y., & Inoue, T. (2021). Remote Work Decreases Psychological and Physical Stress Responses, but Full-

- Remote Work Increases Presenteeism. *Frontiers in Psychology*. 12. 730969. 10.3389/fpsyg.2021.730969.
235. Smircich, L. Concepts of culture and organizational analysis // *Administrative science quarterly*, 1983 – Vol. 28(3) – P. 339-358.
236. Staniec I, Kaczorowska-Spychalska D, Kalinska-Kula M, Szczygiel N. The Study of Emotional Effects of Digitalised Work: The Case of Higher Education in the Sustainable Development. *Int J Environ Res Public Health*. 2022 Jan 5;19(1):576.
237. Super, D.E., Savickas, M.L., & Super, C.M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brown (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed). San Francisco: Jossey-Bass. 121-178.
238. Taylor, F.W. (1911). *Shop Management* (With an introduction by Henry R. Towne). New York, London: Harper & Brothers.
239. Twates, E. (2020). The Psychological Effects of Remote Work During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Labor Psychology*, 6(1), 12-23.
240. Tyler, L. E. (1995). The challenge of diversity. In D. Lubinsky & R. Dawis (Eds.), *Assessing individual differences in human behavior* (pp. 1-13). Palo Alto, CA: Davies Black.
241. Wang, X., Jiang, X., Huang, Q., Wang, H., Gurarie, D., Ndeffo-Mbah, M., et al. (2020). Risk factors of SARS-CoV-2 infection in healthcare workers: a retrospective study of a nosocomial outbreak. *Sleep Med*. 2:100028. doi: 10.1016/j.sleepx.2020.100028
242. Waterman, R. (2019). The Psychology of Management: Understanding the Human Mind in the Workplace. *Journal of Organizational Psychology*, 10(3), 78-95.
243. Zhou, E. & Irany, N. P. (2021). The Psychological Effects of Remote Work on Job Performance. *Journal of Telecommuting and Productivity*, 18(3), 76-91.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А

Расчет индекса индивидуально-личностных компонентов эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме

Корреляционные взаимосвязи между психологическими компонентами эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, и показателем ее субъектно-объектной оценки (при $p < 0,01$)

Признаки	Суб.-Об. оценка	Мотивац. компонент	Эмоц. компонент	Когнит. компонент	Поведенч. компонент
Суб.-Об. оценка	1				
Мотивац. компонент	0,53	1			
Эмоц. компонент	0,57	0,49	1		
Когнит. компонент	0,65	0,34	0,48	1	
Поведенч. компонент	0,47	0,28	0,32	0,54	1

Математический расчет индексов индивидуально-личностных компонент проводился путем вычисления соотношения их коэффициентов корреляции из расчета на 100% по следующему алгоритму:

- $100\% / (r_m + r_k + r_э + r_п) = 100 / (0,53 + 0,65 + 0,57 + 0,47) = 100 / 2,22 = 45.045;$
- $45.045 / 100 = 0,45045$
- $I_m = r_m * 0,45045 = 0,2385 \approx 0,23;$
 $I_k = r_k * 0,45045 = 0,2995 \approx 0,30;$
 $I_э = r_э * 0,45045 = 0,2585 \approx 0,26;$
 $I_п = r_п * 0,45045 = 0,2115 \approx 0,21.$

$$M_{ИЭПД} = 0,23 \times I_m + 0,30 \times I_k + 0,26 \times I_э + 0,21 \times I_п$$

Итоговая формула индекса индивидуально-личностных компонент эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режим.

**Методики диагностики психологических компонентов
эффективности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-
режиме**

Методика диагностики мотивационно компонента – методика «Мотивация к успеху» (Т. Элерса).

Опросник предназначен для диагностики мотивационной направленности личности на достижение успеха. Полный текст вопросов, инструкция заполнения ответов, ключи к тесту находятся на электронном ресурсе по адресу gurutestov.ru

Таблица перевода сырых баллов результатов тестирования в стены

Балл	0-9	10-11	12-13	14-15	16-17	18-19	20-21	22-23	24-25	26 и выше
Стен	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Методика диагностики эмоционального компонента – методика «Определение удовлетворённости личности своим трудом» (А.В. Батрашев).

Опросник предназначен для диагностики интегративного показателя, отражающего благополучие-неблагополучие положения в трудовом коллективе. Показатель содержит оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами, руководством, уровня притязаний в профессиональной деятельности и т.д. Полный текст вопросов, инструкция заполнения ответов, ключи к тесту находятся на электронном ресурсе по адресу gurutestov.ru

Таблица перевода сырых баллов результатов тестирования в стены

Балл	0-3	4-7	8-11	12-15	16-19	20-23	24-27	28-31	32-35	36+
Стен	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Методика диагностики когнитивного компонента – методика определения когнитивных способностей «Краткий ориентировочный тест» (В.Н. Бузин и Э.Ф. Вандерлик).

Опросник предназначен для диагностики общих способностей. Показатель содержит оценки мышления (обобщение, анализ, гибкость, инертность, переключаемость), восприятие (скорость, точность, отвлекаемость), внимание (распределение, переключаемость), речь (употребление языка, грамотность), воображение (пространственное). Полный текст вопросов, инструкция заполнения ответов, ключи к тесту находятся на электронном ресурсе по адресу gurutestov.ru

Таблица перевода сырых баллов результатов тестирования в стены

Балл	0-3	4-7	8-11	12-15	16-19	20-23	24-27	28-31	32-35	36+
Стен	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Методика диагностики компетентности – методика оценки своей компетентности (С. Хартер).

Опросник предназначен для диагностики общего уровня личной компетентности. Показатель содержит оценки познавательной компетентности (учебная активность и усвоение знаний), компетентность в общении со сверстниками (успешность взаимодействия с ровесниками: количество друзей, популярность среди сверстников), компетентность во внеурочной деятельности (профессиональные, но не рабочие дела), общее самопрятие (особенности и степень самопрятия).

Полный текст вопросов, инструкция заполнения ответов, ключи к тесту находятся на электронном ресурсе по адресу gurutestov.ru

Таблица перевода сырых баллов результатов тестирования в стены

Балл	0-9	10-11	12-13	14-15	16-17	18-19	20-21	22-23	24-25	26 и выше
Стен	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Методика диагностики творческого потенциала – опросник личностных творческих характеристик (Ф. Уильямс).

Опросник предназначен для диагностики общего уровня личностных творческих характеристик. Показатель содержит оценки склонности к риску (наличие смелости конструктивно воспринимать критику, предполагать возможность неудачи, пытаться строить предположения, делать догадки, действовать в неструктурированных условиях, защищать собственные идеи), любознательности (желание быть любознательным и проявлять интерес, играть идеями, находить выход в приводящих в замешательство ситуациях, проявлять интерес к загадкам, головоломкам, размышлять над скрытым смыслом явлений, следовать предчувствию, иметь желание просто посмотреть, что произойдет), сложности (готовность к поиску многих альтернатив, видеть разницу между тем, что есть, и тем, что могло бы быть, приводить в порядок неупорядоченное, разбираться в сложных проблемах, сомневаться в единственно верном решении), воображении (иметь силы визуализировать и строить мысленные образы).

Полный текст вопросов, инструкция заполнения ответов, ключи к тесту находятся на электронном ресурсе по адресу gurutestov.ru

Таблица перевода сырых баллов результатов тестирования в стены

Балл	30-36	37-43	44-50	51-57	58-64	65-71	72-78	79-85	86-92	93 +
------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	------

Стен	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Методика диагностики познавательной активности – опросник изучения познавательной активности Б.К. Пашнева.

Опросник предназначен для диагностики уровня познавательной активности испытуемого (низкий, средний, высокий). Полный текст вопросов, инструкция заполнения ответов, ключи к тесту находятся на электронном ресурсе по адресу gurutestov.ru

Таблица перевода сырых баллов результатов тестирования в стены

Балл	12-16	17-21	22-26	27-31	32-36	37-41	42-46	47-51	52-56	57+
Стен	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Методика диагностики импульсного поведения – методика шкала импульсного поведения, SUPPS-P (М. Cyders, в адаптации М.А. Гагариной).

Опросник предназначен для диагностики импульсивности поведения личности. Показатель содержит оценки негативной срочности (склонность к импульсивным действиям из-за отрицательного аффекта), позитивной срочности (склонность к импульсивным действиям из-за положительного аффекта), склонность к поиску острых ощущений, отсутствие усидчивости (склонность не завершать начатые проекты), отсутствие преднамеренности (отражает склонность к опрометчивым поступкам, не задумываясь предварительно о решении действовать). Полный текст вопросов, инструкция заполнения ответов, ключи к тесту находятся на электронном ресурсе по адресу gurutestov.ru

Таблица перевода сырых баллов результатов тестирования в стены

Балл	1-3	4-8	9-13	14-18	19-23	24-28	29-33	34-38	38-42	42+
Стен	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Методика диагностики коммуникативной компетентности – методика диагностика коммуникативной социальной компетентности (КСК).

Опросник предназначен для диагностики коммуникативной компетентности личности. Показатель содержит оценки общительности/замкнутости, логического мышления, эмоциональности, жизнерадостности/беспечности, художественного/рационального типа, независимости/зависимости и уровня контроля. Полный текст вопросов, инструкция заполнения ответов, ключи к тесту находятся на электронном ресурсе по адресу gurutestov.ru

Таблица перевода сырых баллов результатов тестирования в стены

Балл	30-36	37-43	44-50	51-57	58-64	65-71	72-78	79-85	86-92	93 +
Стен	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Методика диагностики коммуникативных умений – методика тест-опросник коммуникативных умений (Ю.З. Гильзбух).

Опросник предназначен для диагностики коммуникативных умений личности. Показатель содержит оценки неправильных пассивных реакций, неправильных агрессивных реакций, и правильных реакций. Полный текст вопросов, инструкция заполнения ответов, ключи к тесту находятся на электронном ресурсе по адресу gurutestov.ru

Таблица перевода сырых баллов результатов тестирования в стены

Балл	12-16	17-21	22-26	27-31	32-36	37-41	42-46	47-51	52-56	57 +
Стен	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Методика диагностики конфликтности – методика личностная агрессивность и конфликтность (Е.П. Ильин, П.А. Ковалев).

Опросник предназначен для диагностики конфликтности личности. Показатель содержит оценки вспыльчивости, напористости, обидчивости, неуступчивости, бескомпромиссности, мстительности, нетерпимости к мнению других, подозрительности. Полный текст вопросов, инструкция заполнения ответов, ключи к тесту находятся на электронном ресурсе по адресу gurutestov.ru

Таблица перевода сырых баллов результатов тестирования в стены

Балл	1-7	8-15	16-23	24-31	32-39	40-47	48-55	56-63	64-71	72 +
Стен	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Методика диагностики поведенческого компонента – методика диагностика самоактуализации личности (А.В. Лазукин в адаптации Н.Ф. Калина).

Опросник предназначен для диагностики поведения личности, направленного на реализацию своих способностей и талантов. Полный текст вопросов, инструкция заполнения ответов, ключи к тесту находятся на электронном ресурсе по адресу gurutestov.ru

Таблица перевода сырых баллов результатов тестирования в стены

Балл	30-36	37-43	44-50	51-57	58-64	65-71	72-78	79-85	86-92	93 -
Стен	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**Методика диагностики организационных характеристик
(уровня организационного контроля) профессиональной среды.**

Экспресс-диагностика уровня организационного контроля

Опросник предназначен для диагностики уровня организационного контроля в трудовом коллективе.

Методика, представленная в форме биполярной шкалы, направлена на определение наличного уровня базовых критериев конкурентоспособности.

Инструкция к тесту

Дайте, пожалуйста, оценку проявления организационных качеств, свойственных Вам как руководителю. Для этого в предложенной биполярной таблице прочтите сначала качества, указанные слева, а затем справа. Определите, какое из двух качеств вас характеризует в большей степени. Количественные значения отражают следующую частотность их проявления:

- 1 – свойство близко к понятию, написанному слева;
- 5 – свойство близко к понятию, написанному справа;
- 3 – свойство выражено нейтрально.

ТЕСТ

Признак	1	2	3	4	5	Признак
Исходите из того, что сотрудники по умолчанию некомпетентны						Исходите из того, что сотрудники по умолчанию компетентны
Исходите из того, что сотрудники по умолчанию не дисциплинированы						Исходите из того, что сотрудники по умолчанию дисциплинированы
Исходите из того, что сотрудники сами по себе не будут стараться выполнять свои обязательства по контракту						Исходите из того, что сотрудники сами по себе будут стараться выполнять свои обязательства по контракту
Считаете, что сотрудники лучше в целом будут лучше работать в офисе						Считаете, что сотрудники лучше в целом будут лучше работать в онлайн-режиме
Стремитесь занять сотрудников во внеурочное время						Стремитесь не беспокоить сотрудников во внеурочное время
С Вашей точки зрения сотрудники не должны отвлекаться на нетрудовые проблемы в рабочее время						С Вашей точки зрения сотрудники могут заниматься чем угодно при условии, что профессиональные задачи выполняются

Стремитесь максимально тщательно прописать трудовой регламент						Допускаете расплывчатость и гибкость в трудовом регламенте
Требуете беспрекословного соблюдения регламентированных норм и правил						Допускаете гибкую трактовку норм и правил сотрудниками во время работы
Предпочитаете формальный стиль общения с подчиненными						Предпочитаете неформальный стиль общения с подчиненными
Стремитесь контролировать выполнение текущих задач в режиме онлайн						Стремитесь контролировать только конечные результаты выполнения задач сотрудниками
Требуете регулярной отчетности в процессе работы						Интересуетесь исключительно выполнением задач в срок, без предоставления текущих отчетов
Стремитесь контролировать присутствие сотрудников на рабочем месте в режиме онлайн						Позволяете сотрудникам работать в том ритме и с таким графиком, который им удобен, при условии выполнения задач в срок

Таблица перевода сырых баллов результатов тестирования в стены

Балл	12-16	17-21	22-26	27-31	32-36	37-41	42-46	47-51	52-56	57 -
Стен	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Приложение Г

Опросники субъектно-объектной оценки эффективности профессиональной деятельности

Опросник субъективной оценки эффективности профессиональной деятельности

Инструкция к тесту

Дайте, пожалуйста, оценку проявления психологических качеств, свойственных вам. Для этого в предложенной биполярной таблице прочтите сначала качества, указанные слева, а затем справа. Определите, какое из двух качеств вас характеризует в большей степени. Количественные значения отражают следующую частотность их проявления:

- 1 – свойство близко к понятию, написанному слева;
- 5 – свойство близко к понятию, написанному справа;
- 3 – свойство выражено нейтрально.

Тест

№	Качество	1	2	3	4	5	Качество
1	Низкий уровень профессионализма						Высокий уровень профессионализма
2	Стагнация личностного развития						Личностное развитие
3	Неудовлетворенность процессом труда						Удовлетворенность процессом труда
4	Неудовлетворенность результатами труда						Удовлетворенность результатами труда
5	Профессиональная десоциализация						Профессиональная социализация
6	Низкий уровень профессиональной адаптации						Высокий уровень профессиональной адаптации
7	Изоляция						Профессиональные контакты
8	Ревизия профессиональных ценностей						Разделение профессиональных ценностей
9	Профессиональная пассивность						Профессиональная активность
10	Нарушение трудовой дисциплины						Соблюдение норм поведения

Таблица перевода сырых баллов результатов тестирования в стены

Балл	10-13	14-17	18-21	22-25	26-29	30-33	34-37	38-41	42-45	46 -
Стен	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Опросник объектной оценки эффективности профессиональной деятельности.

Инструкция к тесту

Дайте, пожалуйста, оценку проявления психологических качеств, свойственных вам (вашему подчиненному). Для этого в предложенной биполярной таблице прочтите сначала качества, указанные слева, а затем справа. Определите, какое из двух качеств вас характеризует в большей степени. Количественные значения отражают следующую частотность их проявления:

- 1 – свойство близко к понятию, написанному слева;
- 5 – свойство близко к понятию, написанному справа;
- 3 – свойство выражено нейтрально.

Тест

№	Качество	1	2	3	4	5	Качество
1	Частично выполнение профессиональных задач						Полная реализация профессиональных задач
2	Стагнация карьерного продвижения						Хорошее карьерное продвижение

3	Низкий материальный доход							Высокий уровень материального дохода
4	Низкое качество выполнения профессиональных задач							Высокое качество выполнения профессиональных задач
5	Низкий уровень продуктивности							Высокий уровень продуктивности
6	Отсутствие рационализаторских предложений							Наличие рационализаторских предложений
7	Неучастие в новых проектах							Участие в новых проектах
8	Эпизодическое достижение высоких результатов							Стабильное достижение высоких результатов
9	Негативная деловая репутация							Хорошая деловая репутация
10	Работа над старыми проектами							Реализовывает новые проекты

Таблица перевода сырых баллов результатов тестирования в стены

Балл	10-13	14-17	18-21	22-25	26-29	30-33	34-37	38-41	42-45	46 -
Стен	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10