

На правах рукописи



УВАРОВ Алексей Алексеевич

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

Специальность 5.3.3 – Психология труда, инженерная психология, когнитивная
эргономика (психологические науки)

Автореферат диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

г. Москва – 2023

Работа выполнена на кафедре общей психологии и психологии труда
Автономной некоммерческой организации высшего образования «Российский
новый университет»

- Научный руководитель:** **Киселев Вадим Васильевич**, кандидат психологических наук, доцент, и.о. заведующего кафедрой психологии труда и психологического консультирования ФГАОУ ВО «Государственный университет просвещения»
- Официальные оппоненты:** **Лысаков Николай Дмитриевич**, доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры 920 «Социология, психология и социальный менеджмент» ФГБОУ ВО «Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет)»
Батищев Владимир Николаевич, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры психологии учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности ФГКОУ ВО «Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации имени В.Я. Кикотя»
- Ведущая организация:** Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Сочинский государственный университет»

Защита состоится «05» марта 2024 г. в _____ на заседании диссертационного совета по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук 75.2.016.01, созданного на базе автономной некоммерческой организации высшего образования «Российский новый университет» по адресу: 105005, г. Москва, ул. Радио, д. 22., конференц-зал (аудитория 523).

С диссертацией и авторефератом можно ознакомиться в научной библиотеке АНО ВО «Российский новый университет» по адресу: 105005, г. Москва, ул. Радио, д. 22 и на сайте АНО ВО «Российский новый университет». Сведения о защите диссертации и автореферат размещены на сайте АНО ВО «Российский новый университет» <https://ds.rosnou.ru/> и на официальном сайте ВАК при Министерстве науки и высшего образования РФ: <http://vak.minobrnauki.gov.ru/main>.

Автореферат разослан «___» _____ 2024 г.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы 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-режим¹. 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 исследованное². Это подтверждается тем фактом, в

¹ Афонькина, К. В. Особенности управления персоналом ИТ компании, работающим в удаленном режиме // Экономика, управление и право в современных условиях. Том Выпуск 35 – Тольятти: АНО "Институт судебной строительно-технической экспертизы", 2020. – С. 12-19.

² 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.

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

В соответствии с указом президента России В.В. Путина «О мерах по обеспечению ускоренного развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации»³, на данный момент ИТ-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.

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

Ученые, разрабатывающие данное направление психологической наук, 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 (Бодров В.А., Зараковский Г.М., Иванова Е.М., Рыжов Б.Н., Р. Килманн, М. Дж. Сакслон, Д.Г. Серпа, Л. Смирчич, 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

³ Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2022 № 83 "О мерах по обеспечению ускоренного развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации".

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, Г.И. Ефремова, С.С. Занюк, А.Л. Журавлев, Е.М. Климова, В.М. Крук, Н.Д. Лысаков, Ю.Н. Лысенко, Г.В. Малешаева, 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. Абрамова, 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 находится 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, И.В. Гайдамашко, Е.И. Машбиц, А.В. Петровский, 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. 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 IT-сферы в частности. Современная ситуация в IT-индустрии наглядно демонстрирует наличие ряда 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 IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, и их проявление в зависимости от выраженности организационно-психологических факторов;

3. С учетом факторов эффективности выявить оптимальные психологические и организационные условия профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний в онлайн-режиме, а также разработать, обосновать и апробировать программу развития психологических условий организации профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний в онлайн-режиме.

Гипотезы исследования:

1. Эффективность профессиональной деятельности сотрудников IT-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 IT-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 IT-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 единства сознания и 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. Малербашева, 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. 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 ИТ-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 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. Выделены показатели эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-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 ИТ-специалистов (тип организационного контроля: *экспектационный, интегративный, авторитарный*).

4. Обоснована психологическая типология эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-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 IT-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 IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, и оптимизация ее организационных параметров.

Теоретическая значимость исследования:

- доказаны положения, которые способствуют углублению понимания феномена эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-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 IT;

- обоснована недостаточность современного методологического аппарата оценки эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-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 IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, выявлены возможности включения ее основных структурных элементов в процесс обучения будущих профессионалов данного сектора.

Практическая значимость исследования:

- 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.

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-психологическими характеристиками 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 IT-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 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.

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 IT-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 IT-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, 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, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования РФ.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении представлена актуальность темы, сформулированы цель, основные задачи, предмет, объект, методы исследования, структура работы, научная новизна и практическая значимость результатов.

В первой главе «*Теоретико-методологические основы исследования психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме*» проанализированы научные подходы к исследованию профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, как объекта психологического изучения, уточнено сущностное понятие изучаемого явления, разработана теоретическая модель психологических факторов эффективности

профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме.

В первом параграфе *«Анализ научных подходов исследования психологических факторов эффективности профессиональной деятельности в зарубежной и отечественной психологии»* выявлена специфика психологического подхода к оценке эффективности профессиональной деятельности.

Предметом изучения профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, как психологического явления, являются психологические факторы эффективности данного вида деятельности. Под профессиональной деятельностью понимается совокупность психических процессов и действий, которые осуществляются человеком в рамках определенной профессии и направлены на достижение конкретных целей. Она требует от человека определенных знаний, навыков, умений, а также психологической подготовки и адаптации к условиям работы. Психология изучает множество аспектов профессиональной деятельности, включая мотивацию, личностные особенности, стратегии решения проблем, коммуникацию и т.д.

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 детерминируется 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.

Во втором параграфе *«Психологическая сущность и содержание профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний в различных условиях деятельности»* выделена специфика профессиональной деятельности специалистов, работающих в ИТ-индустрии непосредственно в онлайн-режиме. В результате проведенного анализа научных трудов по направлению эффективности профессиональной деятельности можно сказать, что в условиях традиционного режима ведения профессиональной деятельности именно

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

Профессиональная деятельность сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, представляет собой сложный комплекс психологических процессов и состояний. Основу этих процессов составляют когнитивные функции, такие как внимание, память, мышление и восприятие, которые обеспечивают решение технических задач, программирование и анализ данных.

Психологическая сущность данной деятельности заключается в высокой степени самостоятельности и ответственности, требующей развития навыков самоорганизации и умения работать в условиях неопределенности. Работники ИТ-сферы часто сталкиваются с высоким уровнем стресса из-за многозадачности, жестких сроков и высоких требований к качеству работы.

При этом содержание профессиональной деятельности ИТ-специалистов включает в себя не только выполнение технических задач, но и коммуникацию с коллегами и клиентами, что требует развития навыков межличностного общения и эмоционального интеллекта.

Также было выявлено 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. При этом организационные условия эффективности профессиональной деятельности рассматриваются в научной литературе реже и изучены в меньшей степени, чем психологические, хотя в современных российских ИТ-компаниях основное внимание менеджеров уделяется именно организационной составляющей.

В третьем параграфе *«Теоретическая модель психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме»* проанализированы особенности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, а также предложена теоретическая модель психологических факторов эффективности данной деятельности. В процессе проведения теоретического анализа существующих в научной литературе концепций и исследований данной проблемы было выделено две категории факторов (психологические и организационные), которые можно выделить в качестве релевантных для настоящего исследования.

Проведено обобщение результатов исследовательской работы перечисленных ученых, связанных с анализом психологических и организационно-психологических факторов эффективности профессиональной деятельности, которые детерминируют данный показатель для сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме. В результате обобщения выделены следующие факторы эффективности их профессиональной деятельности: а) психологические (мотивационный, когнитивный, эмоциональный, поведенческий); б) организационно-психологические (типы выраженности факторов по степени организационного контроля: экспектационный, интегративный, авторитарный).

Во второй главе *«Эмпирическое исследование психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме»* представлены методология и результаты эмпирического исследования психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме.

В первом параграфе *«Методический замысел и организация эмпирического исследования психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме»* излагаются методологические аспекты психологического исследования факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме.

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

План эксперимента включал в себя использование многомерных статистических методов, факторизации и кластеризации показателей одномерного распределения и последующей интерпретации данных показателей.

Во втором параграфе *«Результаты эмпирического исследования психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме»* представлены результаты психологической диагностики факторов эффективности

профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме.

Эмпирическое исследование эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме показало, что каждый пятый специалист не может добиться приемлемого уровня эффективности в процессе труда. Было получено подтверждение гипотезы о значимой связи общего уровня выраженности индивидуально-личностных компонентов эффективности профессиональной деятельности ИТ-специалистов, работающих в онлайн-режиме, с показателем ее субъектно-объектной оценки, при этом компоненты эффективности являются ее индивидуально-личностными факторами, детерминирующими эффективность данной деятельности.

Была выведена формула агрегированного индекса эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме.

В третьем параграфе *«Закономерности проявления психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме»* были выявлены и изучены закономерности проявления психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, в зависимости от выраженности индивидуально-личностных и организационных характеристик.

Проведенное 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, в свою очередь, зависит от выраженности организационно-психологических факторов. Итоговый результат математической обработки данных, полученных в результате исследования, заключался в рассмотрении соотношения психологических типов эффективности сотрудников с организационными типами трудовых коллективов, в которых они работали.

В ходе исследования были выявлены взаимосвязи между эффективностью профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, и характером выраженности организационно-психологических факторов, определяющих общий уровень организационного контроля в трудовом коллективе. ИТ-специалисты, обладающие сбалансированным набором индивидуально-личностных характеристик, что приводит к высокой

эффективности их профессиональной деятельности, склонны к работе в коллективах интегративного типа, которым свойственен средний уровень организационного контроля. Сотрудники, демонстрирующие средний уровень эффективности, обусловленный высокой выраженностью когнитивного фактора при дисбалансе остальных психологических факторов эффективности профессиональной деятельности, предпочитают работать в организациях экспектационного типа (при низких уровнях организационного контроля). Специалисты низкого уровня эффективности профессиональной деятельности, обладающие выраженным мотивационным компонентом при разбалансированности остальных психологических факторов, склонны к выбору коллективов авторитарного типа с высоким уровнем организационного контроля.

В третьей главе *«Психологические условия организации профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний в онлайн-режиме с учетом факторов эффективности»* представлены методология и результаты проведения формирующего эксперимента, главной целью которого была проверка объективности результатов констатирующего эксперимента.

В первом параграфе *«Психологическое обеспечение оптимизации психологических факторов эффективности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, в условиях формирующего эксперимента»* была представлена общая схема проведения формирующего эксперимента, а также модель комплексной программы увеличения эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме. Были рассмотрены основные способы психологического сопровождения сотрудников и профессиональных коллективов ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, а также представлена модель формирующего эксперимента, направленного на формирование оптимума психологических составляющих эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме.

Проведенная диагностика экспериментальной и контрольной групп была направлена на выявление и отслеживание изменений уровней выраженности индивидуально-личностных составляющих эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-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.

Таким образом, формирующий эксперимент подтвердил теоретические выводы настоящего исследования, согласно которым эффективность профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, детерминирована психологическими факторами эффективности.

Во втором параграфе *«Психологическое обеспечение оптимизации организационно-психологических факторов эффективности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, в условиях формирующего эксперимента»* представлены результаты проведения второй части формирующего эксперимента, целью которого было формирование оптимума организационного контроля в профессиональной среде IT-специалистов, работающих в онлайн-режиме, под которым подразумевается оптимизация средовых условий их профессиональной деятельности.

В результате проведения формирующего эксперимента были подтверждены выводы, сделанные на основании теоретического анализа. С целью повышения эффективности профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме, была разработана программа подготовки специалистов с учетом психологических и организационно-психологических факторов, целью которой является развитие внутренних психологических ресурсов сотрудников и формирование оптимума организационного контроля в трудовых коллективах.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В 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.

Согласно результатам диссертационного исследования были сформулирован ряд **рекомендаций**:

а) органам управления образованием:

- воспользоваться разработанной в диссертационном исследовании моделью психологических факторов эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, а также 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;

б) органам повышения квалификации ИТ-специалистов:

- в рамках тестового проекта предлагается интегрировать в образовательный процесс ИТ-специалистов проработанные и проверенные методики психокоррекции и психологического сопровождения. Данные методики могут быть включены в рамках учебных дисциплин: «Психология труда», «Организационная психология», «Психология развития», «Организационное психологическое консультирование».

в) 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 ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме.

- использовать в процессе аттестации ИТ-специалистов критерии и показатели, связанные с психологическими и организационно-психологическими факторами, представленные в диссертации.

- в ходе организации и осуществления профилактической работы со студентами и курсантами использовать предложенные в диссертации методы развития и коррекции.

г) руководителям организаций и сотрудникам кадровых служб:

- в системе аттестации ИТ-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;

- проводить мониторинг степени организационного контроля трудовой среды, определять уровень выраженности организационно-психологических факторов эффективности профессиональной деятельности.

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

Основное содержание диссертации отражено в следующих публикациях:

а) публикации в изданиях, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования РФ:

1. Уваров А.А. Способы онлайн-коммуникаций, их связь с теснотой взаимоотношений, гендерной и культурной принадлежностью // Человеческий капитал. 2020. № S4 (136). С. 222-227.

2. Уваров А.А. Психологическая специфика осуществления профессиональной деятельности в онлайн-режиме // Человеческий капитал. 2021. № S5-3 (149). С. 251-260.

3. 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.

4. Уваров А.А. Психологическая сущность и содержание профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме // Человеческий капитал. 2023. №6 (174). С. 197-205.

5. 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.2023.14.28.009б)

б) публикации в других изданиях:

6. Уваров, А.А. Психологические особенности управления организацией в виртуальном пространстве // Актуальные проблемы психологических, психолого-педагогических и педагогических исследований: сборник статей Международной научно-практической конференции "XIII Левитовские

чтения": в 2-х томах, Москва, 18–19 апреля 2018 года / Министерство образования Московской области; ГОУ ВО Московской области Московский государственный областной университет, Факультет психологии. Том 2. – Москва: Перспектива, 2018. – С. 407-410.

7. Уваров, А.А. Психологические особенности управления организацией в виртуальном пространстве // Актуальные проблемы теории и практики психологических, психолого-педагогических и лингводидактических исследований: Сборник материалов Международной научно-практической конференции. В 2-х томах, Москва, 17–18 апреля 2019 года / Ответственный редактор О.И. Кабалина. Том 1. – Москва: Московский государственный областной университет, 2019. – С. 119-122.

8. Уваров А.А. Психологические особенности управления организацией в виртуальном пространстве // Психология профессиональной деятельности: проблемы, современное состояние и перспективы развития. Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. 2019. С. 184-188.

9. Уваров А.А. Основные тренды западной и отечественной психологии труда в условиях пандемии COVID-19 // Гении Подмосковья. Сборник научных трудов по материалам фестиваля науки. 2020. С. 315-319.

10. Уваров А.А. Психологические факторы эффективности труда, благополучия и сбалансированности жизни работников виртуальной среды // Психология профессиональной деятельности: проблемы, современное состояние и перспективы развития. Материалы II Всероссийской научно-практической конференции. Отв. редактор Е.М. Климова. 2020. С. 236-240.

11. Уваров А.А. Психологические аспекты дистанционной работы в условиях пандемии COVID-19 // Психология профессиональной деятельности: проблемы, современное состояние и перспективы развития. Материалы III Всероссийской научно-практической конференции. Москва, 2021. С. 90-92.

12. Уваров А.А. Психологические аспекты работы в онлайн-режиме / В.В. Киселев, А.А. Уваров // Психология и педагогика: актуальные проблемы теории и практики . Материалы II Всерос. научн.-практ. конф. с применением технологий дистанционного онлайн-участия. Отв. ред. А.С. Поляков. М.: МГОУ, 2021. С. 89-92.