

УДК159.9

DOI: 10.34670/AR.2023.14.28.009

Эмпирическое исследование психологических факторов эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих дистанционно

Уваров Алексей Алексеевич

Преподаватель кафедры психологии,
Военный университет имени князя Александра Невского,
123001, Российская Федерация, Москва, ул. Б. Садовая, 14;
e-mail: alexmadejra@yandex.ru

Аннотация

В статье представлен анализ психологических факторов эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих дистанционно, к числу которых относятся: мотивационный (мотивация на достижение успеха); когнитивный (познавательные способности и профессиональные компетенции); эмоциональный (оценка результатов своего труда); поведенческий (способность к оптимальному профессиональному поведению); продуктивность (выражена в показателе субъектно-объектной оценки эффективности). Приведен психолого-аналитический обзор исследований, посвященных инновационным конфликтам, по результатам которого автор приходит к выводу о слабой разработанности проблемы. Большинство исследователей по данному направлению приоритизирует исследование организационных факторов, пренебрегая важностью психологических. По итогам проведенного исследования выведена формула расчета агрегированного индекса эффективности профессиональной деятельности, что дало возможность в дальнейшем перейти к более глубокому изучению проблемы факторов эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих дистанционно.

Для цитирования в научных исследованиях

Уваров А.А. Эмпирическое исследование психологических факторов эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих дистанционно // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2023. Т. 12. № 3А-4А. С. 79-90. DOI: 10.34670/AR.2023.14.28.009

Ключевые слова

Дистанционная работа, онлайн-режим, психологические факторы, эффективность трудовой деятельности, профессиональная деятельность, IT.

Введение

Пандемия COVID-19 вынудила различные компании и организации перейти к дистанционной работе [Борисов, 2019]. После окончания пандемии далеко не все из них вернулись к прежнему, традиционному режиму работы, в котором все сотрудники каждый день прибывают на рабочее место в офис. Хотя дистанционная работа существовала в различных формах на протяжении многих веков, ее массовое распространение и нормализация в большинстве отраслей трудовой деятельности являются относительно новым и недостаточно изученным явлением [Галимова, 2012]. Это подтверждается отсутствием широко распространенных концепций в психологической литературе по данной проблематике на сегодняшний день.

Дистанционная работа имеет свою специфику, плюсы и минусы как для работника, так и для работодателя, что повышает актуальность необходимости поиска персонала, способного к эффективной работе в условиях специфики дистанционного способа организации труда, в первую очередь проявляющуюся в затруднении взаимодействия между субъектами рабочего процесса. Присущие дистанционной работе ограничения возможностей коммуникации не должны оказывать существенного влияния на результат трудовой деятельности.

Несмотря на существование объективных данных, указывающих на предпочтения в выборе между дистанционным и традиционным режимами работы для большинства людей, на сегодняшний день недостаточно изучено, какие психологические факторы лежат в основе таких предпочтений [Кузина, Коплик, 2021]. Это позволяет предположить, что существуют определенные психологические аспекты, которые определяют индивидуальную склонность к выбору одного из этих режимов работы в качестве наиболее оптимального субъективно.

Основное содержание

Исследования зарубежных ученых в области психологии труда сфокусированы на изучении эффективности трудовой деятельности в целом. Они рассматривают ее как производство товаров и услуг (Р. Килманн, Д.Г. Серпа, Р.Р. Харрис и др.); выполнение задачи сравнительно с нормой в отрасли или среде (Ф. Тейлор, Д. Макгрегор, Й. Бекманн и др.); а также как использование минимального количества входных данных для достижения максимального количества выходных данных (Х.Л. Эспиноса-Гарса, Т. Питерс, Р. Уотермен и др.).

В отечественной психологии труда, многочисленные ученые занимались изучением эффективности трудовой деятельности. Они рассматривали ее как общую характеристику профессиональной деятельности, которая выражается в количественных и качественных показателях. Кроме того, эффективность труда обеспечивается развитием личностных качеств субъекта труда, позволяющих достигать желаемых социально-значимых результатов и создавать продукты труда, соответствующие требованиям общества (В.А. Бодров, В.Г. Зазыкин, Е.А. Климов, А.К. Маркова и др.).

Хотя отечественные ученые, занимающиеся психологией труда, провели значительное количество исследований по проблеме эффективности трудовой деятельности, изучение дистанционной работы все еще находится на начальном этапе. В последние годы специалисты стали обращать больше внимания на различные аспекты этой проблемы, такие как психолого-педагогические аспекты компьютеризации (Л.М. Андрюхина, А.В. Петровский, Н.О. Садовникова и др.); взаимоотношения между участниками дистанционного трудового процесса

(Н.П. Дедов, Э.Г. Скибицкий, Е.А. Федина, Ю.Н. Тимофеева и др.); особенности взаимодействия человека с машиной (М.В. Зиннатова, Э.А. Манушин, Е.И. Рогов и др.); психологические трудности, возникающие при дистанционной работе (В.В. Киселев, А.А. Краснолуцкий, Е.А. Федина и др.).

Однако существующие исследования эффективности дистанционной работы в основном ограничиваются изучением отдельных психологических компонентов и не предоставляют полного представления о всех внутренних возможностях такой системы и комплексных психологических факторах ее успешного функционирования. Изоляция личностных или организационных аспектов при оценке эффективности труда сотрудников различных организаций не позволяет получить объективное представление о оптимальных способах повышения производительности работы. Кроме того, недостаточно изучены вопросы о влиянии конкретного формата работы на достижение высоких результатов в рамках различных организаций в целом и в IT-сфере в частности.

Отечественный психолог Б.Ф. Ломов обосновал необходимость использования комплексного структурного подхода для получения объективных данных о компонентах изучаемого психологического феномена [Ломов, 1984]. Такой подход позволяет интерпретировать исследуемую систему через комплекс ее компонентов, не учитывая их взаимосвязь друг с другом. Структурный подход в исследовании позволяет рассмотреть структуры и подсистемы психологических явлений и процессов независимо от их общего или частного соотношения.

Основные предположения заключаются в следующем:

1. Психологические факторы (мотивационные, когнитивные, эмоциональные и поведенческие) определяют эффективность профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих дистанционно. Эти факторы влияют на способность специалистов выполнять свои профессиональные обязанности.

2. Эффективность профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих дистанционно, зависит от психологических факторов (мотивации, компетенции, эмоционального состояния и профессионализма) и субъективной оценки этой эффективности (низкая, удовлетворительная, высокая). Возможно составление психологической типологии, позволяющей разделить сотрудников на более и менее подходящих для дистанционной работы.

3. Уровень организационного контроля зависит от типа выраженности организационно-психологических факторов, таких как экспектационный, интегративный и авторитарный.

4. Выраженность типов факторов профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих дистанционно, зависит от уровня организационного контроля: а) специалисты, обладающие наибольшей эффективностью, чаще всего работают в организациях интегративного типа; б) наименее эффективные специалисты чаще всего встречаются в организациях авторитарного типа; в) специалисты со средней эффективностью чаще всего работают в организациях экспектационного типа.

На основе имеющегося базиса научной литературы были определены компоненты эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих дистанционно. Для каждого из компонентов мы выбирали методики, позволяющие проводить соответствующие измерения.

В качестве основного инструмента для проведения исследования была построена корреляционная матрица. На ее основе мы вывели формулу измерения индекса эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих дистанционно.

Используя индекс эффективности, мы провели измерение по пилотажной выборке в 52 человека.

В методическом замысле эмпирического эксперимента были сформулированы научные гипотезы, которые были проверены пилотажным комплексным психологическим исследованием.

Для решения задач этого исследования была использована репрезентативная выборочная совокупность. В эмпирическом исследовании принимали участие представители 8 подразделений IT-организации. Из них 5 проджект-менеджеров, 14 тим-лидеров и 33 рядовых сотрудника, IT-специалиста. Общее число респондентов, изученных в рамках исследования, составило 52 человека. Средним возрастом испытуемых являлись 27,5 лет. Средний стаж работы в должности – 3,9 года. Стаж трудовой деятельности, осуществляемой дистанционно – 1,5 года. Стаж использования сети Интернет для общения – 11,5 лет. Респонденты являются довольно молодыми специалистами, тем не менее, обладающими достаточным профессиональным опытом. Личностно и профессионально они прошли становление и развитие уже в XXI веке. Как следствие, от них ожидается хорошее понимание профессиональных требований, которые предъявляются к ним как к IT-специалистам.

Проведенный анализ научной литературы и документов, таких как заявления об увольнении, служебные записки, характеристики, позволил выявить причины проблем, связанных с переходом IT-специалистов на удаленную работу. Обобщение полученных данных показало, что наиболее частой причиной является «отсутствие перспектив профессионального роста». Это указывает на то, что первостепенной группой факторов, продуцирующих существенные проблемы при переходе к дистанционной работе, являются связанные с мотивацией компоненты трудовой деятельности. Это подтверждается дополнительным исследованием, сопоставляющим стаж работы в профессии и дистанционной работе, а также возраст специалистов с первостепенной важностью мотивационного компонента как ключевого показателя эффективности работы IT-специалистов, работающих дистанционно.

Другие результаты анализа указывают на корректность выделения когнитивного, эмоционального, поведенческого компонентов в качестве показателя эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих дистанционно. Кроме того, существенное негативное влияние на процесс оказывает повышение организационного контроля до некомфортно высокого уровня. Эта особенность дистанционной работы относится к организационно-психологическим факторам. Среди менее значимых факторов можно перечислить такие как личная жизнь, проблемы со здоровьем, семейные обстоятельства и прочие.

Для определения факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих дистанционно, необходимо провести предварительную оценку причин возникновения сложностей и организационных инцидентов. Это позволит подтвердить выводы теоретического исследования о наличии двух основных групп факторов, определяющих эффективность – индивидуально-личностные и средовые (организационные) детерминанты.

Чтобы получить объективные данные об условиях, определяющих эффективность профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих дистанционно, необходимо провести психологическое исследование, чтобы определить их потенциал для достижения высокого уровня эффективности.

В рамках данного исследования был проведен первый этап, целью которого было определение числового или количественного показателя эффективности профессиональной

деятельности IT-специалистов, работающих дистанционно. Данный показатель получил название «Индекс эффективности профессиональной деятельности IT-специалиста, работающего дистанционно» ($M_{иэпд}$). Индекс эффективности профессиональной деятельности объединяет показатели мотивационных (I_M), когнитивных (I_K), эмоциональных ($I_Э$) и поведенческих (I_P) компонентов, отражая субъективную готовность и объективную возможность выполнения профессиональных задач на высоком уровне.

Таблица 1 – Корреляционный анализ связи между психологическими факторами производительности IT-специалистов, работающих дистанционно, и субъектно-объектной оценкой эффективности; ($p < 0,01$)

Признаки	Мотивационный компонент	Эмоциональный компонент	Когнитивный компонент	Поведенческий компонент	Субъектно-объектная оценка
Мотивационный компонент	1				
Эмоциональный компонент	0,51	1			
Когнитивный компонент	0,35	0,49	1		
Поведенческий компонент	0,27	0,31	0,53	1	
Субъектно-объектная оценка	0,52	0,59	0,63	0,48	1

Для расчета индексов индивидуально-личностных компонент использовалось соотношение их коэффициентов корреляции, приведенное к 100. После обработки результатов эксперимента с использованием выбранных методик и математических расчетов, учитывающих значимость каждого компонента, была получена формула агрегированного индекса эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих дистанционно (рис. 1).

$M_{иэпд} = 0,23 \times I_M + 0,30 \times I_K + 0,26 \times I_Э + 0,21 \times I_P$
$M_{иэпд}$ – индекс ЭПД I_M – мотивационный индекс I_K – когнитивный индекс $I_Э$ – эмоциональный индекс I_P – поведенческий индекс

Рисунок 1 – Разработанная формула индексирования личностных компонентов производительности IT-специалистов, работающих дистанционно

В результате исследования был получен массив данных, который был обработан с помощью диагностики выделенных компонентов. Сырые баллы были переведены в звезды и использованы для расчета числовых значений индекса эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих дистанционно. Результаты показали, что количественный

показатель интервала рабочей шкалы находится в пределах от 1,7 до 8,7 ($L = 8,7 - 1,7 = 6$).

Для определения уровней выраженности психологических факторов эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих дистанционно, была использована рабочая шкала, разделенная на три уровня (низкий, средний, высокий) ($L' = L/3 = 2$) с соответствующим процентным соотношением, которое можно увидеть на рисунке 2.

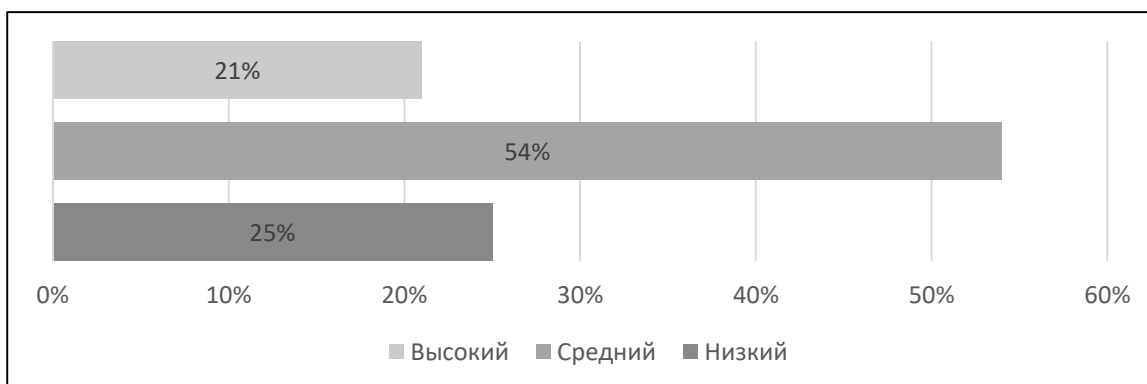


Рисунок 2 – Распределение уровней выраженности психологических факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности (ЭПД) IT-специалистов, работающих дистанционно

Из результатов частотного распределения уровней психологических факторов эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов следует, что большая часть специалистов (54%, $N = 28$) работает на среднем уровне эффективности. Эта группа специалистов характеризуется средним уровнем мотивации на достижение успеха в профессиональной деятельности ($\bar{X} = 5,7$ стенов), хорошо развитыми когнитивными способностями ($\bar{X} = 7,8$ стенов), умеренными способностями к оценке результатов своей работы ($\bar{X} = 5,4$ стенов) и средним уровнем профессионально-корректного поведения ($\bar{X} = 5,1$ стенов). Однако, несмотря на достаточно заметную выраженность этих содержательных характеристик, не во всех случаях эти характеристики фактически проявляются в профессиональной деятельности.

В то же время, значительная часть специалистов (21%, $N = 11$) можно отнести к группе специалистов, обладающих высоким уровнем эффективности. Представители данной группы респондентов отличаются повышенным уровнем мотивации на достижение успеха ($\bar{X} = 7,1$ стенов), хорошо развитыми когнитивными способностями, навыками и компетенциями ($\bar{X} = 7,3$ стенов), адекватной оценкой результатов своей работы ($\bar{X} = 7,2$ стенов) и хорошим пониманием нормативных требований к своему поведению в профессиональной деятельности ($\bar{X} = 6,8$ стенов). Стандартное отклонение значений от среднего по этой группе ($\sigma = 0,83$) является незначительным, что свидетельствует об устойчивом проявлении психологических факторов в профессиональной деятельности этих специалистов, стабильно влияющим на практический результат их работы.

У 25% специалистов группы низкой эффективности ($N = 13$) высокий уровень мотивации на достижение результата ($\bar{X} = 7,5$ стенов), но уровень когнитивных способностей ниже среднего ($\bar{X} = 3,6$ стенов), низкие способности к адекватной оценке своей работы ($\bar{X} = 2,7$ стенов) и низкий уровень профессионализма ($\bar{X} = 3,2$ стенов).

Изучение общего распределения уровней психологических факторов, влияющих на

эффективность профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих дистанционно, не дает достаточного основания для определения тенденций в отношении влияния стажа работы на эффективность в таком режиме. Для выявления возможных связей был проведен сравнительный анализ показателей эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих дистанционно, в зависимости от продолжительности их работы на данной должности.

Учитывая, что в выборке средний стаж составляет 4,2 года, а также учитывая влияние пандемии COVID-19 и перехода на дистанционный режим работы в начале 2020 года, было решено разделить участников исследования на две группы: группа «новичков» с опытом работы от 1 до 2,5 лет (N = 30) и группа опытных специалистов с опытом работы более 2,5 лет (N = 22).

Таблица 2 – Распределение уровней ЭПД IT-специалистов, работающих дистанционно, распределенных на группы по стажу в занимаемой должности (в %)

№	Уровень ЭПД	Стаж в должности < 2,5 лет	Стаж в должности > 2,5 лет
1	Высокий	20 (N = 6)	23 (N = 5)
2	Средний	53 (N = 16)	59 (N = 13)
3	Низкий	27 (N = 8)	18 (N = 4)

Для измерения эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих дистанционно, был использован опросник, состоящий из двух частей. Первая часть содержала вопросы, направленные на выявление объективных показателей эффективности, таких как количество выполненных задач, качество кода, сроки выполнения проектов, соблюдение стандартов качества в эксплуатации программного обеспечения, следование протоколам безопасности в разработке и эксплуатации, разработка и внедрение инноваций, соотношение заработной платы и прибыли компании, удовлетворенность клиентов. Вторая часть включала вопросы, направленные на выявление субъективных показателей эффективности, таких как удовлетворенность результатами работы и личными профессиональными достижениями, ожидание профессионального роста и ощущение карьерных перспектив. Опросник состоял из 12 дихотомических шкал с 5 делениями (от 1 до 5 баллов). Процедура опроса включала внешнюю оценку коллегами и руководителями, а также субъективную оценку специалистами. Результаты опроса были использованы для выявления тенденций влияния стажа опыта работы на эффективность профессиональной деятельности дистанционно.

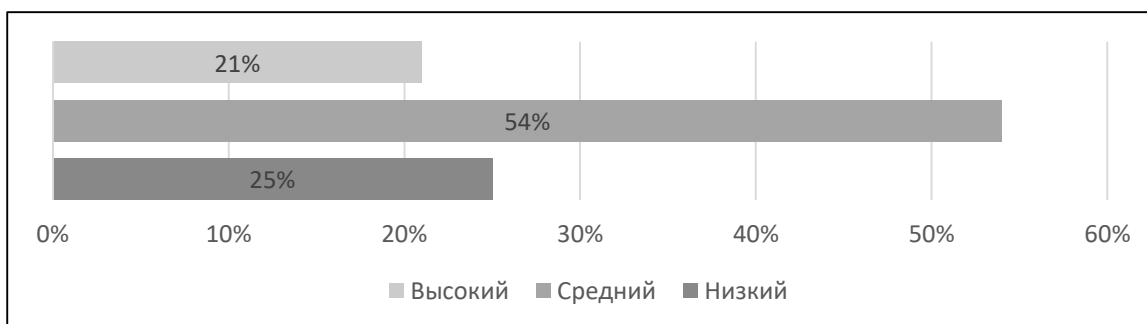


Рисунок 3 – Анализ уровня эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих дистанционно (в %)

Большинство участников опроса ($N = 28$) показали средний уровень эффективности при работе дистанционным образом (54%). Распределение имеет отрицательную асимметрию ($A_s = -2,05$), что указывает на смещение показателей в область больших значений. Однако результаты соответствуют нормальному распределению и не превышают трехкратную ошибку выборки. Важно отметить, что каждый четвертый специалист (25%, $N = 13$) не достигает стабильно высоких уровней эффективности, в то время как каждый пятый специалист (21%, $N = 11$) достигает высоких уровней эффективности. Это говорит о необходимости изучения данной группы для выявления оптимальных уровней выраженности психологических факторов, влияющих на профессиональную эффективность.

В данном исследовании важным представляется факт существования сильной положительной корреляционной связи между показателем оценки эффективности профессиональной деятельности IT-компаний, работающих дистанционно, и психологическими факторами, выделенными в процессе теоретического анализа проблемы исследования. Это свидетельствует о том, что данные выделенные факторы тесно связаны между собой.

Самой значимой корреляционной взаимосвязью, выявленной в исследовании, оказалась связь между когнитивным фактором и субъектно-объектной оценкой эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих дистанционно (см. рис. 4).

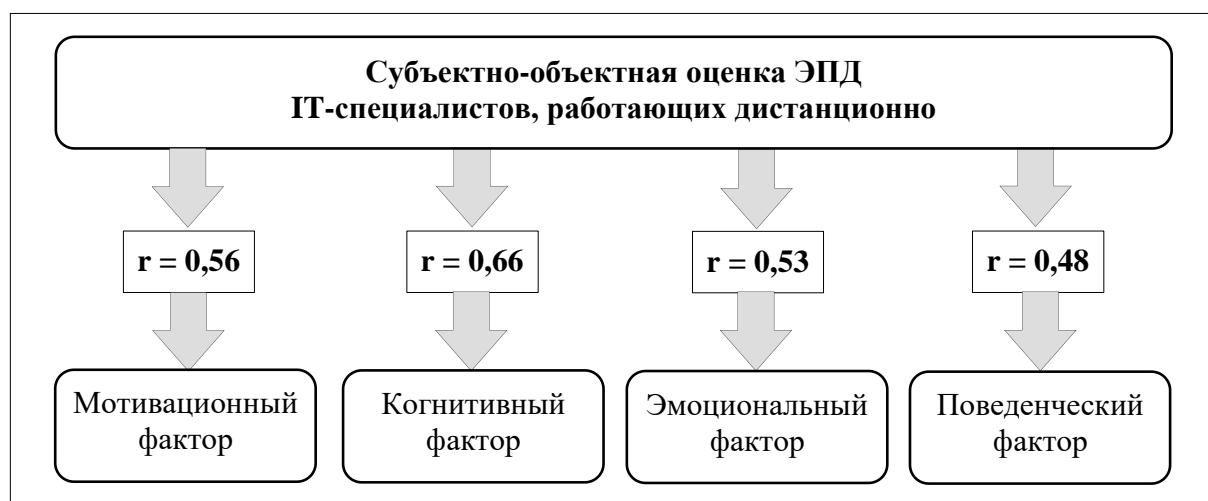


Рисунок 4 – Корреляционные плеяды между психологическими факторами производительности и субъективной оценкой эффективности IT-специалистов, работающих дистанционно

Существует значимая корреляционная связь между рассматриваемыми компонентами, которая не представляется случайной. В условиях дистанционной работы, которые могут вызывать социальную депривацию, специалисты часто полагаются только на свои знания и способности при решении профессиональных задач. Специалисты с необходимыми навыками и компетенциями достигают высокой эффективности в таких условиях, поэтому когнитивный фактор имеет первостепенное значение ($r = 0,66$).

Хотя корреляционная связь между мотивационным фактором и эффективностью профессиональной деятельности не так сильна ($r = 0,56$), уровень мотивации на успех и активность в работе, а также желание преодолевать трудности и достигать новых высот в профессиональном плане играют важную роль в общей эффективности работы IT-специалистов

дистанционно.

Второй по значимости взаимосвязи является эмоциональный фактор, который отражает возможность оценки удовлетворенности результатами работы и ощущение профессионального роста ($r = 0,53$). Это объясняется тем, что работа дистанционно часто требует индивидуального подхода, где личные достижения имеют большое значение и могут определять успех.

Взаимосвязь между поведенческим компонентом и общим уровнем субъектно-объектной оценки эффективности является самой слабой среди всех компонентов ($r = 0,48$). Однако, она все равно достаточно сильна, чтобы можно было сделать вывод о том, что стратегия профессионального поведения и понимание поведенческих норм в трудовой среде оказывают значительное влияние на эффективность профессиональной деятельности.

Результат анализа компонентов эффективности позволяет сделать вывод о том, что когнитивная составляющая имеет наибольшее влияние на профессиональную деятельность IT-специалистов, работающих дистанционно.

Исследование подтверждает научную гипотезу о том, что индивидуально-личностные компоненты играют важную роль в эффективной профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих дистанционно. Эти компоненты являются основой и предпосылками для успешного выполнения профессиональных задач в данной области. Каждый из рассмотренных показателей имеет значительное влияние на эффективность профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих дистанционно, так как все они превышают табличное значение на уровне статистической значимости ($p < 0,01$), хотя есть некоторые различия в зависимости от степени выраженности.

Как следствие, обнаружение факторов, определяющих оценку профессиональной эффективности IT-специалистов, работающих дистанционно, подтверждает необходимость включения этих факторов в общую модель определения эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих дистанционно. Это позволяет выявить причинно-следственные связи, которые в дальнейшем могут быть использованы для диагностики и коррекции эффективности профессиональной деятельности данной группы специалистов, задавая общий тренд такого рода мероприятиям.

Результаты исследования, включающие компоненты, выраженность и стабильность их проявления, могут использоваться для оценки эффективности профессиональной деятельности в качестве личностного свойства. Это свойство может стимулировать IT-специалистов, работающих удаленно, к достижению лучших результатов и профессиональному развитию.

Путем анализа оценок, данных специалистами IT-компаний, работающими дистанционно, и психологических факторов, была разработана методика расчета числовых значений эффективности их профессиональной деятельности. На основании этой методики был выявлен количественный показатель интервала рабочей шкалы, находящийся в диапазоне от 5,7 до 12,9. Для определения числовых значений разных уровней эффективности была разделена рабочая шкала на три части, как показано в таблице 3.

Таблица 3 – Анализ уровня эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих дистанционно, с использованием балльной шкалы

Уровни эффективности профессиональной деятельности		
Низкий	Средний	Высокий
5,7–8,0	8,1–10,4	10,5–12,9

Из полученного распределения уровней производительности IT-специалистов, работающих дистанционно, следует, что подавляющее большинство специалистов (58%, N = 30) имеют средний уровень производительности, в то время как 23% (N = 12) имеют низкий уровень, а 19% (N = 10) – высокий (см. рис. 5).

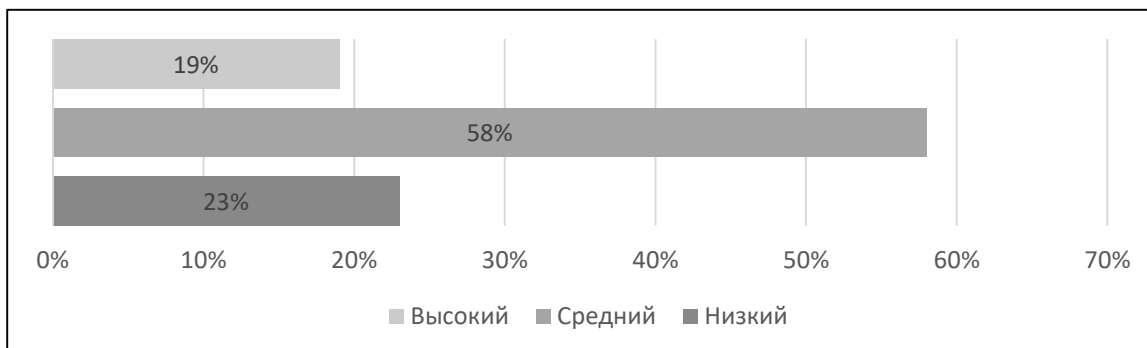


Рисунок 5 – Анализ процентного соотношения уровней эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих дистанционно

Заключение

Проведен расчет индекса индивидуально-личностных компонентов эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов, работающих дистанционно. В ходе эмпирического исследования производительности IT-специалистов, работающих дистанционно, было выявлено, что каждый пятый специалист не достигает желаемых трудовых результатов. Поэтому необходимо изучить, являются ли психологические факторы, влияющие на эффективность профессиональной деятельности, единственной причиной возникающих трудностей у специалистов.

Для дальнейшего изучения причин неэффективности каждого пятого IT-специалиста, работающего дистанционно, необходимо проанализировать как индивидуальные, так и организационные условия, которые влияют на профессиональную деятельность. Это поможет выделить факторы и описать их, определить типологию личности сотрудников по эффективности и объяснить, какие закономерности влияют на взаимодействие психологических факторов и организационных условий.

Библиография

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов // М.: ПЕР СЭ, 2001 – 511 с.
2. 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
3. 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.
4. Зазыкин В.Г. Рабочая книга практического психолога (технология эффективной профессиональной деятельности), М., Изд. Дом Красная площадь, 1996.
5. Киселев В.В., Л.Г. Лаптев, А.В. Борщева, Л.В. Неровный. Психологические особенности профессиональной деятельности преподавателя вуза в условиях «самоизоляции» // Человеческий капитал. – 2020. – № 8(140). С. 78-86. doi: 10.25629/НС.2020.08.07

6. Климов Е.А., Педагогический труд: психологические составляющие: Уч. пособие. — М.: Изд-во Моск. ун-та; Изд. центр «Академия», 2004.
7. Кузина А.Ф., Коплик Ю.А. Бенчмаркинг как элемент системы управленческого учета коммерческих организаций // Деловой вестник предпринимателя. 2021. №4 (6).
8. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психо-логии. — М.: Наука, 1984. — 444 с.
9. Маркова А.К. Психология профессионализма. Москва: Междунар. гуманитар. фонд "Знание", 1996. - 308 с.
10. Петровский А.В. Психология и время. — СПб.: Питер, 2007. — 448 с. — (Мастера психологии). — ISBN 978-5-469-01675-5.
11. Harris, R. J., & Sanborn, F. W. (2014). A cognitive psychology of mass communication (6th ed.), CA.
12. Kilmann, R. (2023). Creating a Quantum Organization: The Whys & Hows of Implementing Eight Tracks for Long-Term Success, Kilmann Diagnostics, Newport Coast, CA.
13. McGregor, D; Bennis, W.G. (1970). The Professional Manager. McGraw-Hill.
14. Peters, A.T. (2021). The Efficiency of Work: A Study on Productivity and Time Management. Journal of Business and Management, 15(2), 45-62.
15. Taylor, F.W. (1911). Shop Management (With an introduction by Henry R. Towne). New York, London: Harper & Brothers.
16. Waterman, R. (2019). The Psychology of Management: Understanding the Human Mind in the Workplace. Journal of Organizational Psychology, 10(3), 78-95.

Empirical study of the psychological factors of the effectiveness of the professional activity of IT specialists working remotely

Aleksei A. Uvarov

lecturer of the Department of Psychology,
Prince Alexander Nevsky Military University
123001, 14 B. Sadovaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: alexmadejra@yandex.ru

Abstract

The article presents an analysis of the psychological factors of the effectiveness of the professional activities of IT-specialists working remotely, which include: motivational (motivation to achieve success); cognitive (cognitive abilities and professional competencies); emotional (assessment of the results of one's work); behavioral (ability for optimal professional behavior); productivity (expressed in terms of subject-object evaluation of effectiveness). A psychological and analytical review of studies on innovation conflicts is given, according to the results of which the author comes to the conclusion that the problem has been poorly developed. Most researchers in this area prioritize the study of organizational factors, neglecting the importance of psychological ones. Based on the results of the study, a formula for calculating the aggregated index of the effectiveness of professional activity was derived, which made it possible to further move on to a deeper study of the problem of the efficiency factors of professional activity of IT specialists working remotely.

For citation

Uvarov A.A. (2023) Empiricheskoe issledovanie psikhologicheskikh faktorov effektivnosti professional'noi deyatel'nosti IT-spetsialistov, rabotayushchikh distantsionno [Empirical study of the psychological factors of the effectiveness of the professional activity of IT specialists working remotely]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 12 (3A-4A), pp. 79-90. DOI: 10.34670/AR.2023.14.28.009

Keywords

Remote work, online mode, psychological factors, labor efficiency, professional activity, IT

References

1. Bodrov V.A. Psychology of professional fitness. Textbook for universities // Moscow: PER SE, 2001 – 511 p.
2. Borisov A.Y. Behavioral economics as a direction of modern economic thought: dissertation ... Candidate of Economic Sciences: 08.00.01 / Borisov A.Yu.; [Place of defense: Plekhanov Russian University of Economics], 2019
3. Galimova E.E. The relationship of emotional components in the system of assessing job satisfaction and the effectiveness of personnel activities : dissertation ... Candidate of Psychological Sciences : 19.00.03 / Galimova Elmira Engelevna; [Place of defense: Yaroslav. state University named after P.G. Demidov].- Kazan, 2012.- 225 p.
4. Zazykin V.G. Workbook of a practical psychologist (technology of effective professional activity), M., Ed. House Red Square, 1996.
5. Kiselev V.V., L.G. Laptev, A.V. Borshcheva, L.V. Uneven. Psychological features of the professional activity of a university teacher in the conditions of "self-isolation" // Human capital. – 2020. – № 8(140). Pp. 78-86. doi: 10.25629/HC.2020.08.07
6. Klimov E.A., Pedagogical work: psychological components: Textbook. — M.: Publishing House of Moscow. un-ta; Publishing center "Academy", 2004.
7. Kuzina A.F., Koplík Yu.A. Benchmarking as an element of the management accounting system of commercial organizations // Entrepreneur's Business Bulletin. 2021. №4 (6).
8. Lomov B.F. Methodological and theoretical problems of psychology. – M.: Nauka, 1984. – 444 p.
9. Markova A.K. Psychology of professionalism. Moscow: Mezhdunar. humanitarian Foundation "Knowledge", 1996. - 308 p.
10. Petrovsky A.V. Psychology and time. — St. Petersburg: Peter, 2007. — 448 p. — (Masters of Psychology). — ISBN 978-5-469-01675-5.
11. Harris, R. J., and Sanborn, F. W. (2014). Cognitive Psychology of Mass Communication (6th ed.), approx.
12. Kilmann, R. (2023). Creating a Quantum Organization: Why and How to Implement Eight Directions for Achieving Long-term Success, Kilmann Diagnostics, Newport Coast, California.
13. McGregor, D.; Bennis, W.G. (1970). Professional manager. McGraw-Hill.
14. Peters, A.T. (2021). Work efficiency: A study of productivity and time management. Journal of Business and Management, 15(2), 45-62.
15. Taylor, F.W. (1911). Store management (with an introduction by Henry R. Towne). New York, London: Harper & Brothers.
16. Waterman, R. (2019). Psychology of Management: Understanding the human mind in the workplace. Journal of Organizational Psychology, 10(3), 78-95.