

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ

Д.В. Ерёменко, Т.Ю. Шлыкова

*Беларусь, г. Минск, Белорусская государственная академия связи,
Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
daria.edu@ya.ru, ty_shlykova@mail.ru*

Психологические проблемы ухудшают эмоциональное состояние участников процесса дистанционного взаимодействия, снижают уровень мотивации, осложняют и без того напряженную психологическую обстановку в условиях изоляции и перехода к новым формам работы, косвенно, но существенно влияют на результаты деятельности.

С развитием информационных технологий начали развиваться и новые формы коммуникации. Это в свою очередь повлекло за собой развитие новых форм профессионального и учебного взаимодействия, в том числе и дистанционного. Как и в любой деятельности в ней присутствуют свои психологические особенности и проблемы.

Многие исследователи отмечают, что у работников сформировались и активно формируются новые трудовые мотивы: возможность работать дистанционно, возможность совмещения профессионального развития и трудовой деятельности, многозадачность трудовой деятельности, условия труда, обеспеченные современной техникой и доступом к сети Интернет. Некоторые ученые обосновывают формирование новых мотивов особенностями поколений «Y» и «Z». На основании проведенных ими исследований было доказано, что работники данных поколений высоко оценивают карьеру, образование, высокий заработок, гибкий график работы, свободное, неформальное общение на работе и возможность работать удаленно. Этим людей отличает высокая степень профессиональной мобильности, социальная активность, предприимчивость [1].

Так же целый ряд исследователей отмечают проблемы в адаптации при переходе на дистанционные формы взаимодействия. Социально-экономические и социально-психологические исследования демонстрируют наличие серьезных проблем в адаптации работников к условиям дистанционной формы деятельности [2] [3]. В числе наиболее распространенных проблем можно выделить:

1) Совмещение деловых и личных обязанностей, к которым неминуемо приводит дистанционная занятость негативно влияет на ее результативность. У работающих или учащихся удаленно есть постоянный соблазн сделать что-то по дому: постирать и потом развесить белье, помыть посуду, разложить вещи и пр. – все это ведет к расфокусировке внимания. Следствием данной проблемы

являются снижение эффективности выполнения рабочих задач и одновременно некачественным выполнением домашних дел.

2) Проблемы в коммуникационном взаимодействии. Коммуникационные каналы часто могут быть избыточны, запутаны, неэффективно налажены и не редко занимать не нормированное время – выходить за рамки рабочих часов. Дистанционным сотрудникам не просто, собравшись командой, внести рациональные предложения и изменить ситуацию, подобно офисной практике личного общения, т.к. они могут быть не знакомы друг с другом лично и иметь коммуникационные барьеры во взаимодействии.

3) Проблемы карьерного роста. Даже в самых прогрессивных организациях есть «стеклянный потолок» для удаленных работников. Кроме этого бытует мнение что дистанционная занятость - это только низкоквалифицированная работа и если хочешь что-то серьезное надо идти работать в офис. А на дипломы дистанционных университетов все еще многие смотрят с сомнением.

4) Социальное признание и дружбу в распределенном коллективе получить также довольно сложно.

5) Отсутствие обратной связи от коллег затрудняет профессиональный рост и развитие компетенций: вне коллектива затруднено профессиональное сравнение, нет информационной и моральной поддержки профессионального и учебного сообщества (коллег и группы студентов).

Еще одна психологическая проблема, которую отмечают исследователи – снижение мотивации участников дистанционного взаимодействия. Это связывают с отсутствием социального окружения при выполнении дистанционной работы. Мотивация связывается с потребностями соучастия и признания [4].

Основными факторами демотивации сотрудников с дистанционной формой занятости являются:

- 1) недостаточная вовлеченность дистанционных работников в деятельность предприятия;
- 2) низкий уровень мотивации сотрудников;
- 3) недостаточность обратной связи и профессионального общения с руководителями.

Еще одной проблемой дистанционной занятости психологического характера В.И. Сысоева называет падение уровня вовлеченности персонала в деятельность. И предлагает критерии для ее повышения, представленные в таблице 1.

Таблица 1 – Критерии повышение уровня вовлеченности в деятельность

Название критерия	Описание критерия
Разнообразность работы	работа должна требовать от работника использования различных знаний и навыков, поэтому задания должны различаться между собой.

Название критерия	Описание критерия
Законченность работы	работа должна представлять завершённый цикл действия, приводить к видимому результату.
Значимость работы	работа должна показывать, как результат ее выполнения влияет на жизнь и благосостояние других людей.
Автономность работы	работа должна обеспечивать необходимую свободу и независимость в действиях при ее выполнении.

Все эти условия сделали бы работу дистанционного персонала более эффективной, так как наличие данных факторов делает работу более интересной, работник в большей мере чувствует свою значимость в организации [5].

Отдельное место в исследованиях дистанционных форм взаимодействия уделяется проблеме эмоционального и профессионального выгорания. Например, в работах Д.В. Зайцева и соавторов подробно описана суть этих процессов с акцентом на дистанционную деятельность. Основными факторами профессионального выгорания удаленных работников они называют: низкую социальную активность, ограниченную интернет-технологиями и необходимые для этой деятельности самостоятельность и ответственность высокого уровня выраженности. Также ими проведены исследования в попытке определить особенности развития синдрома выгорания в исследуемых обстоятельствах.

Так же Д.В. Зайцев с коллегами опубликовал несколько работ, которые с разных точек зрения рассматривали необходимость психологического сопровождения дистанционной деятельности как в профессиональной сфере, так и во время обучения. Они выявили что удаленная работа создает ряд психологических проблем у специалистов, а работодатели нуждаются в качественной системе сопровождения этой деятельности и это направление нуждается в дальнейших исследованиях [6].

Внедрение инновационных технологии в образовательное пространство и трудовую деятельность современного человека необходимо проводить, уделяя особое внимание психологическому благополучию участников взаимодействия, т.к. оно неминуемо сказывается на ее результатах. На сегодняшний день весьма актуальными являются разностороннее изучение и оценка массовой практики дистанционного взаимодействия.

Список использованной литературы

1. Дашкова Е.С Исследование процессов трансформации трудовых мотивов и форм занятости населения в условиях инновационного развития экономики / Е.С. Дашкова, Н.В. Дорохова, О.А. Зенкова// Вопросы инновационной экономики. – Воронеж. – 2020. - №2. – С. 653-662
2. Зайцев Д.В. Психологические и социокультурные показатели степени адаптации молодежи к цифровой занятости / Д.В. Зайцев, С.К. Летягина // В сборнике: социально-культурная деятельность: векторы исследовательских и практических перспектив. материалы Международной электронной научно-практической конференции. – Казань. - 2020. - С. 391-396.
3. Емельянова О.Я. Прикладные аспекты механизма профессиональной адаптации удаленных работников / О.Я. Емельянова, В.С. Самсонов, И.В. Шершень, М.А. Кравец // Вестник алтайской академии экономики и права. – Воронеж. – 2020. - №12-2. – С. 295-299

4. Ганина К.В., Связь мотивации и самооценки профессиональной деятельности работников образования: онлайн-контекст / К.В Ганина, Д.В. Зайцев //В сборнике: Актуальные проблемы психологии и прикладной социологии. Сборник научных статей преподавателей, бакалавров и магистрантов. - Саратов. - 2020. - С. 18-24.
5. Сысоева В.И. Негативные последствия дистанционной занятости / В.И. Сысоева, О.Л. Седова // Результаты современных научных исследований и разработок Сборник статей XIII Всероссийской научно-практической конференции – Пенза. – 2021. – С. 111-114
6. Зайцева Н.В Особенности психологического сопровождения в области интернет-занятости молодежи / Н.В Зайцева, Д.В Зайцев. //В сборнике: Государство, общество, личность: история и современность. Сборник статей III Международной научно-практической конференции. – Пенза - 2020. - С. 89-93.