

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2021, №5, Том 9 / 2021, No 5, Vol 9 <https://mir-nauki.com/issue-5-2021.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/32PSMN521.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Шевелёва, А. М. Психологические проблемы профессионального становления в условиях дистанционной организации деятельности / А. М. Шевелёва, Е. И. Рогов // Мир науки. Педагогика и психология. — 2021. — Т. 9. — № 5. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/32PSMN521.pdf>

For citation:

Sheveleva A.M., Rogov E.I. Psychological problems of professional development in the conditions of remote work organizing. *World of Science. Pedagogy and psychology*, 9(5): 32PSMN521. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/32PSMN521.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.).

Шевелёва Анна Максимилиановна

ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», Ростов-на-Дону, Россия
Доцент кафедры «Организационной и прикладной психологии образования»

Кандидат психологических наук, доцент

E-mail: amsheveleva@sfedu.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2868-0859>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=479454

Researcher ID: <https://www.researcherid.com/rid/AAP-1941-2021>

SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=57191876171>

Рогов Евгений Иванович

ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», Ростов-на-Дону, Россия
Профессор кафедры «Организационной и прикладной психологии образования»

Доктор педагогических наук, профессор

E-mail: eirogov@sfedu.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3349-8071>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=421129

Researcher ID: <https://www.researcherid.com/rid/R-2589-2016>

SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=56549856700>

Психологические проблемы профессионального становления в условиях дистанционной организации деятельности

Аннотация. В статье представлен теоретический анализ психологических последствий организации удалённой работы — обеспечения психологического благополучия, раскрытия особенностей стресс-факторов и возможностей совладания с ними, который свидетельствует о наличии определенных проблем в сфере профессионального становления субъекта, проявляющихся в трех направлениях: индивидуально-личностном, социально-психологическом и организационно-деятельностном. Индивидуально-личностные проблемы связаны с трансформацией личности профессионала под воздействием цифровизации профессиональной среды: изменение эмоциональной стороны поведения и деятельности, переживание нехватки информации о новых профессионально значимых гаджетах, сайтах, программах, обратной связи о своих способностях и своей роли в общем результате. Как следствие появляются боязнь что-то пропустить; снижение аналитического мышления и критического восприятия профессиональных ситуаций; рост физического и психологического утомления и эмоционального выгорания. Социально-психологические проблемы обусловлены особенностями взаимодействия в условиях цифровых технологий, что порождает новые и модернизирует имеющиеся социальные и культурные нормы общения и сетевого этикета. При

онлайн-конференциях изменяется соотношение визуальных и аудиальных компонентов невербальных коммуникаций, повышается роль слушания, происходит большая фокусировка на содержании по сравнению с очным общением. Обнаруживаются различия производительности труда при разной организации коммуникаций (онлайн-конференции повышают производительность и инновационность команд, по сравнению с чатом). Сокращаются неформальные взаимодействия, снижается чувство профессиональной и организационной вовлечённости. Нарушается баланс личной жизни и работы. Организационно-управленческие эффекты удалённой работы связаны с осуществлением нормирования, контроля и оценки труда, мотивацией персонала, формами занятости, организационным членством и приверженностью, удовлетворённостью работой, доверием в коллективах, составом и структурой рабочих команд, лидерством, организацией рабочих мест и деловых коммуникаций. Многие из организационных факторов тесно взаимосвязаны между собой.

Ключевые слова: профессионализация; профессиональное становление; профессиональная идентичность; удаленная работа; COVID-19; изоляция; эмоции; групповая идентичность; вовлеченность; баланс между работой и личной жизнью; контроль

Введение

Современные вызовы со стороны цифровизации профессиональной занятости и образования не так давно усилились переходом на дистанционную организацию труда, вызванного необходимостью соблюдения противоэпидемических мер в период пандемии COVID-19. Это породило интерес со стороны научных исследований к психологическим явлениям, сопровождающим профессиональную деятельность в подобных условиях, в противовес традиционной организации труда — с присутствием сотрудника на рабочем месте вне дома.

В научных работах уже встречались темы, посвящённые разным формам трудоустройства, организации труда и условий работы [1–3], цифровизации профессиональной деятельности [4] и обучения [5]. Sorensen et al. подчёркивают роль условий труда во влиянии на здоровье, благополучие и безопасность работников, учитывая, помимо этого, влияние более широкого контекста, начиная с условий на каждом конкретном предприятии, включая структуру и характеристики рынка труда и принимая во внимание широкое социальное, политическое и экономическое пространство [6]. Ограничения, связанные с противоэпидемическими мерами 2020 и 2021 годов, привнесли в научные исследования новую тематику. Она связана с организацией удалённой работы отдельных работников, коллективов и предприятий, стресс-факторами самоизоляции и совладанием с ними, вопросами психологического благополучия в условиях локдауна на уровне индивидов, трудовых коллективов и семейных групп [7; 8].

Помимо ограничений, локдаун дал и новые возможности в сфере профессиональной деятельности. Они связаны с развитием технологий, повышением цифровой грамотности, новыми «цифровыми» привычками и ритуалами (в рабочем и внерабочем взаимодействии), новыми формами лидерства и трудовой автономии. A. Richter [9] напоминает о том, что необходимо различать удалённую работу в вынужденных условиях локдауна и в нормальных условиях. Кроме того, вхождение дистанционной работы в жизнь общества не может не отразиться на потребностях профессионализации работников и построении собственной карьеры. Ранее нами было выделено три основных направления профессионализации личности: становление профессионально важных качеств, развитие приемов и навыков профессионального общения и формирование профессионализма в деятельности [10]. Однако

современные условия диктуют необходимость проанализировать и оценить трансформацию особенностей профессионального становления субъекта в рамках удалённой работы. При этом может быть рассмотрен как индивидуальный субъект деятельности, так и коллективный — трудовые коллективы, группы, команды.

Методы

Для сбора разноплановой информации о психологических проблемах и последствиях удаленной работы был использован метод теоретического анализа литературы. Была проанализирована научная литература в области организационной психологии, а также в области менеджмента. Внимание авторов было посвящено данным исследований профессионализации в условиях вынужденной удаленной работы в адаптационный период локдауна при пандемии COVID-19, а также при дистанционных формах занятости в нормальных и относительно стабильных условиях.

Результаты и обсуждение

Обобщение психологических последствий удалённой формы организации труда для индивидов и социальных общностей позволило выделить в рамках указанных направлений профессионального становления субъекта три группы проблем: индивидуально-личностные, социально-психологические и организационно-управленческие. Ниже предлагаем последовательное их описание.

Индивидуально-личностные эффекты. По мнению Н.П. Дедова [4], вследствие информатизации труда личность профессионала трансформируется в сторону уподоблению компьютеру и сокращения эмоциональной стороны деятельности. Однако среди эффектов удалённой работы можно отметить эмоциональную составляющую, как в негативном, так и в позитивном ключе. Негативные эмоции представлены раздражением от усталости и физического дискомфорта, вызванных зрительными нагрузками и вынужденной статичной позой, если подобный режим труда непривычен. Кроме того, раздражение может быть вызвано необходимостью преодолевать действие отвлекающих факторов в домашней обстановке. Удалённая работа в режиме видеоконференций может вызывать смущение и недовольство по поводу собственного вида на экране, попадающих в кадр предметов обстановки, звуковых помех. Как положительный эффект удалённой работы можно отметить снижение угрозы испортить настроение при общении с неприятными людьми. Работа в офисе порой делает подобное общение вынужденным, в то время как удалённая работа позволяет ограничить его исключительно деловыми коммуникациями.

Поскольку взаимодействие при дистанционной работе осуществляется опосредованно, то сотрудники могут ощущать нехватку информации о работе коллег и коллектива в целом, обратной связи о своей роли в общем результате. Поэтому возникает эффект «боязни упустить», или «fear of missing out» (сокращённо FOMO). Проявляется в виде опасения оказаться не в курсе новейшей информации или событий, связанных с работой, или внести неравноценный с сотрудниками (обычно меньший) вклад в общее дело. Данный эффект компенсируется желанием быть всегда на связи, даже в нерабочее время.

Ограниченность информации, «невидимость» субъектов взаимодействия, могут стать причиной негативных эффектов — снижения аналитического мышления и критического восприятия профессиональных ситуаций, ненормативного профессионального поведения [11].

Особенности трудовой мотивации при удалённой работе проявляются в повышении роли внутренней мотивации и самоконтроля сотрудников. Ограничения возможностей

контроля работы со стороны руководителей и супервизоров делают внешнюю мотивацию менее действенной.

В ряду индивидуально-личностных эффектов дистанционной работы можно отметить физическое и психологическое утомление и эмоциональное выгорание, риск для здоровья, особенно для зрения, отсутствие необходимости перемещения на работу и с работы, которое, хоть и занимает время и другие ресурсы, но даёт возможность отвлечения и двигательную активность.

Социально-психологические эффекты. При удалённой работе взаимодействие становится опосредованным техническими устройствами и цифровыми технологиями. Как следствие — особенности коммуникаций работников, как внутри коллективов, так и вне. В связи с этим появились новые и уточняются имеющиеся социальные и культурные нормы общения, ритуалы, развивается сетевой этикет. В частности, не всегда удовлетворительные условия связи и качество звука в видеоконференциях позволяют дать рекомендацию не стесняться переспрашивать, поскольку «выпадение» отдельных слов и фраз может свести на нет взаимопонимание. Кроме того, «правило микрофона», когда микрофон включен только у выступающего во избежание звуковых помех, способствует реализации этикетного запрета перебивать собеседника, так как каждое высказывание предваряется хоть минимальной, но паузой на включение собственного микрофона и сознательными усилиями на выполнение этого действия. Поэтому снижается количество импульсивных высказываний в онлайн-встречах. Как отмечает А. Richter [9], в условиях видеоконференций коммуникации становятся более сфокусированными на содержании, из взаимодействий уходит демонстрация статуса и силы по сравнению с очными встречами.

Технические среды, в которых происходят коммуникации, определяют психологическую специфику этих коммуникаций. В частности, при онлайн-собраниях повышается роль слушания и просодики, выпадает ряд визуальных невербальных компонентов коммуникаций, трудно отслеживать внимание аудитории и иногда приходится выступать, глядя на собственное изображение на экране, что непривычно по сравнению с обычными условиями. G. Itzhakov и J. Grau [12] дают рекомендации для сокращения нежелательных эффектов: больше внимания уделять выразительности голоса, применять разные формы групповых дискуссий (письменно или в малых группах), использовать настройки техники, позволяющие выступающему быть видимым для собеседников, но не для себя. Кроме того, для эффективности онлайн-конференций можно порекомендовать дополнительное использование визуальных сигналов, например, презентаций.

В ситуации онлайн-собраний отмечается недостаток спонтанной обратной связи, особенно основанной на невербальных сигналах. Обратная связь в общении даёт возможность коммуникатору отслеживать реакцию партнёров, и благодаря этому иметь подтверждение того, что реализуемые действия верны и достигают своей цели, либо корректировать их, если цель коммуникативного акта не достигается. В условиях виртуального общения каналы для выражения и получения обратной связи существенно сокращены, что затрудняет межличностные коммуникации. В то же время возможность дополнять устные сообщения письменными и возможность записи онлайн-собраний может компенсировать коммуникационные трудности, вызванные недостатком обратной связи. Техническое обеспечение видеоконференций делает информацию, передаваемую коммуникатором, более доступной и воспроизводимой для реципиентов.

N. Grözinger с соавторами [13] указывают на различия в эффективности устных и письменных коммуникаций в командах. Обнаружено, что общение через чат приводит к снижению инноваций по сравнению с очным общением. А в командах с видеоконференцией производительность выше, чем в командах с чатом.

Сокращение формальных и неформальных контактов сотрудников при удалённой работе, по сравнению с работой в режиме физического присутствия, вызывает чувство изоляции, разобщение коллективов, снижение идентификации работника с организацией и профессией. Поскольку положительно окрашенные неформальные взаимодействия в коллективе — один из факторов сплочённости, то необходима опора на этот фактор даже в условиях дистанционной организации труда. Проанализировав эффективность разных направлений социальной поддержки со стороны профессионального онлайн-сообщества, A. Ihl с соавторами [14] пришли к выводу, что эмоциональная социальная поддержка повышает групповую идентификацию и чувство вовлечённости, в то время как инструментальная поддержка не влияет на вовлечённость.

Сокращение неформальных контактов на работе имеет и свою положительную сторону, как писалось выше. Преимущества проявляются в случае негативно окрашенных взаимоотношений или низкой направленности на общение. Тогда ограничение контактов деловой необходимостью идёт на пользу.

Удалённая организация труда даёт широкие возможности для построения карьеры в соответствии с личными предпочтениями. Эти возможности связаны с профессиональной мобильностью, гибкостью и совмещением работы, множественным организационным членством. Но обратной стороной индивидуализации карьеры будет то, что подвергаются риску чувства профессиональной принадлежности и лояльности организации [11]. Включённость в работу у сотрудников, работающих удалённо, ниже, по сравнению с сотрудниками основного офиса [3].

Психологические эффекты удалённой организации труда сказываются на ценностной составляющей профессиональной деятельности, как на уровне индивидов, так и на уровне социальных групп. В частности, на индивидуальном уровне может отмечаться, по мнению М.В. Зиннатовой и Е.В. Лебедевой [11], «снижение ценности реального профессионального мира». На уровне семей не всегда существует взаимопонимание относительно ценности профессионального труда и рабочего времени людей, работающих вне дома и из дома. Возникает недооценка занятости и переоценка доступности человека, если он находится дома. На уровне общества в результате противоэпидемических мер и локдауна произошло изменение отношения к статусу отдельных профессий как более или менее важных [15].

Важнейшим аспектом социально-психологических эффектов удалённой работы можно назвать стирание границ между личной и профессиональной жизнью и их баланс («work-life balance», или WLB) [1; 3; 16–19]. Совсем недавно удалённая работа рассматривалась как возможность данный баланс находить. Но по мере того, как дистанционная организация труда стала вынужденной, прошла период адаптации и показала в ряде случаев свою экономическую целесообразность, она стала проникать в жизнь всё большего количества людей. Тогда появилось противопоставляющее выражение «разделение работы и семьи» («work-life separation»), указывающее не только на сочетание, но и на проблему разграничения между разными наборами социальных ролей. Ролевой конфликт может привести к эмоциональному напряжению. В переживании данного ролевого конфликта существует два варианта — «работа мешает семье» («work interferes family») и «семья мешает работе» («family interferes work»). Какой из них будет проявляться, зависит от доминирования семейных или профессиональных потребностей у человека. Например, размытые ролевые границы, скорее всего, будут разрушительными для работников с семейными потребностями в большей степени [16].

Обозначены факторы, обостряющие и сглаживающие противоречия между профессиональной деятельностью и личной жизнью. К обостряющим факторам относят большое количество обязанностей в обеих сферах [20], шум от других членов семьи, помощь детям, домашние дела, доступность дистанционно работающего сотрудника для других членов

семьи, которые считают возможным его прерывать, наличие семейных памятных событий [17]. Дистанционная организация труда усилила гендерное неравенство в нарушении границ между семейной и профессиональной жизнью. Женщины оказались больше подвержены риску, так как на них традиционно лежит больше обязанностей по дому, родительству и мониторингу учёбы детей в школе [18].

Факторы, сглаживающие конфликт: дополнительное время для семьи за счёт экономии времени на дорогу, повышенная гибкость в обращении с семейными потребностями и большой контроль над рабочими задачами, отвечающими этим потребностям, снижение напряжения из-за физической и психологической дистанции между работой и домом, уменьшение отвлекающего общения с коллегами [17].

Поскольку удовлетворённость балансом между профессиональной деятельностью и личной жизнью дело индивидуальное, можно отметить ресурсы, способствующие данной удовлетворённости. Это доход и самооценка субъектом степени своего профессионализма [20], способность договариваться и управлять границами между семьёй и работой, распределение включённости в работу и семейные заботы в семьях с двумя работающими супругами [16], организационные факторы. Характеризуя последние, Hill с соавторами [1] и Morganson с соавторами [3] показали, что при разных формах организации труда существуют различия в субъективной оценке работниками баланса работы и личной жизни. Наивысшую оценку дают люди, работающие на дому (без координации действий спартнёрами по работе в режиме реального времени), промежуточный уровень оценки — у сотрудников офиса. Дистанционная работа в режиме виртуального офиса (с координацией трудовых действий с другими сотрудниками или партнёрами в режиме реального времени) чаще всего связана с переживанием дисбаланса и меньшего успеха в личной/семейной жизни.

Организационно-управленческие эффекты удалённой работы связаны с организацией нормирования, контроля и оценки труда, мотивацией персонала, формами занятости, организационным членством и приверженностью, удовлетворённостью работой, доверием в коллективах, составом и структурой рабочих команд, лидерством, организацией рабочих мест и деловых коммуникаций. Многие из организационных факторов имеют множественную взаимосвязь между собой — например, повышенный стресс на работе может вызвать снижение уровня удовлетворенности работой, что, в свою очередь, может способствовать падению показателей производительности труда [7]. Поэтому раскрытие организационно-управленческих эффектов имеет прикладное значение и лежит в основе рекомендаций для управленческой практики.

Проблема контроля — одна из основных, она особенно сильна в случае недостаточно психологически автономных сотрудников. Кроме того, контроль связан не только с оценкой качества работы, но и стимулирует сотрудников. В частности, Jensen с соавторами обнаружили, что регулярный удалённый мониторинг с обратной связью повышает производительность труда сотрудников. Механизм действия здесь таков: работники знают, что их результаты ценятся и учитываются, повышается их удовлетворённость трудом и, как следствие, производительность. Влияния на производительность труда мониторинга без обратной связи обнаружено не было [21].

Проблема поддержания целостности команды — вторая по значимости. Она тесно связана с коммуникациями, межличностными отношениями и отношением сотрудников к организации, стратегией подбора команд. В условиях дистанционной работы виртуализация деловых коммуникаций позволяет людям работать, не будучи территориально привязанным к местонахождению организации. При этом подобные возможности построения карьеры позволяют работнику совмещать членство в нескольких организациях, что может снизить его чувство принадлежности к организации или коллективу. Снижение организационной

приверженности и чувство изоляции также могут быть результатом сокращения неформальных коммуникаций между сотрудниками. Поэтому основной фокус практических рекомендаций для руководителей направлен на установление сбалансированного режима коммуникаций с сотрудниками. Такой режим должен сочетать, по возможности, онлайн- и очные встречи, коллективные и индивидуальные коммуникации, формальное и неформальное общение, регулярное информирование сотрудников о задачах и достижениях, поощрение инициативы сотрудников и совместного лидерства [9; 22; 23]. Эффективность виртуального взаимодействия повышается при использовании онлайн-инструментов координации командной работы, чтобы делиться ходом выполнения задачи и важными обновлениями. Для снижения чувства изоляции и поднятия настроения рекомендуется проводить неформальные виртуальные мероприятия [22]. В целях поддержания целостности команды и корпоративной культуры разрабатываются дистанционные техники социальной поддержки и тимбилдинга, руководителям рекомендуют неформально интересоваться положением дел у сотрудников [12].

Для сокращения трудностей, связанных с контролем и недостатком лояльности сотрудников T.L. Rapp и A.A. Rapp [24] рекомендуют применить стратегию отбора для найма сотрудников, учитывающую способность к самостоятельности и самоорганизации и ориентированность на команду.

Рекомендации по решению проблемы доверия руководителю, коллективу и организации связаны с обеспечением прозрачности проведения экспертиз и принятия экспертных решений и с регулярностью и прозрачностью аудита. Также на доверие позитивно влияет возможность личных контактов с сотрудниками и руководителем [23; 24].

В ряду организационно-управленческих эффектов можно указать на те, которые проявляются при самоорганизации собственной удалённой работы. Поскольку главная проблема связана со стиранием граней между профессиональной деятельностью и личной жизнью, то для её профилактики рекомендуется, в первую очередь управлять данными границами. Это управление временем — например, избегать соблазна проверки рабочей почты в нерабочее время, а также уважать личное время сотрудников. Это, по возможности, территориальное отграничение места работы от мест принятия пищи, сна, отдыха, развлечений.

Заключение

Пандемия COVID-19 послужила катализатором развития удалённых форм занятости и их влияния на психологическое состояние индивидов и групп. На основании теоретического анализа были обобщены и проанализированы индивидуально-личностные, социально-психологические и организационно-управленческие психологические последствия и проблемы удалённой работы, показавшие дополнительные возможности и ограничения подобной организации труда. Многие из описанных факторов тесно взаимосвязаны между собой, а также могут вызывать некие противоречия между профессиональными и личностными намерениями субъекта. Устранение диссонанса требует создания условий, позволяющих преодолеть ведомственные барьеры, интегрируя различные индивидуально-личностные, социально-психологические и организационно-управленческие эффекты. Благодаря этому, психологические эффекты, вызванные удалённой организацией труда, имеют прямое отношение к управленческой практике, что объясняет прикладное значение их исследования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Hill E.J., Ferris M., Martinson V. Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life // *Journal of Vocational Behavior*. 2003. Vol. 63(2). Pp. 220–241. <https://www.semanticscholar.org/paper/Does-it-matter-where-you-work-A-comparison-of-how-Hill-Ferris/5168f72cdb9d912a920b54efdf511e3640d96f9a>.
2. Краснолуцкий А.А. Мотивационный компонент отношения к работе сотрудников с разными видами трудоустройства // *Научный журнал*. 2018. № 7. С. 30. <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsionnyy-komponent-otnosheniya-k-rabote-sotrudnikov-s-raznymi-vidami-trudoustroystva>.
3. Morganson V.J., Major D.A., Oborn K.L., Verive J.M., Heelan M. Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work, life balance support, job satisfaction, and inclusion // *Journal of Managerial Psychology*. 2010. Vol. 25. Pp. 578–595.
4. Дедов Н.П. Позитивные механизмы регуляции профессиональной деятельности в условиях цифровизации общества // *Акмеология*. 2018. № 3(67). <https://cyberleninka.ru/article/n/pozitivnye-mehanizmy-regulyatsii-professionalnoy-deyatelnosti-v-usloviyah-tsifrovizatsii-obschestva>.
5. Андрюхина Л.М., Садовникова Н.О., Уткина С.Н., Мирзаахмедов А.М. Цифровизация профессионального образования: перспективы и незримые барьеры // *Образование и наука*. 2020. Т. 22. № 3. С. 116–147. DOI: 10.17853/1994-5639-2020-3-116-147.
6. Sorensen G., Dennerlein J.T., Peters S.E., Sabbath E.L., Kelly E.L., Wagner G.R. The future of research on work, safety, health and wellbeing: A guiding conceptual framework // *Social Science & Medicine*. 2021. Vol. 269. Pp. 113593. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113593>.
7. Venkatesh V. Impacts of COVID-19: A research agenda to support people in their fight // *International Journal of Information Management*. 2020. Vol. 55. Pp. 102197. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102197>.
8. Федина Е.А., Тимофеева Ю.Н. Влияние вынужденного перехода на дистанционный режим работы в период пандемии коронавирусной инфекции // *Мир науки. Педагогика и психология*, 2021 № 2. <https://mir-nauki.com/PDF/21PSMN221.pdf>.
9. Richter A., Locked-down digital work // *International Journal of Information Management*. 2020. Vol. 55. Pp. 102157. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102157>.
10. Рогов Е.И. Психология становления профессионализма (В социономических профессиях). — Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2016. 338 с.
11. Зиннатов М.В., Лебедева Е.В. К проблеме превенции деструктивного профессионального развития личности в условиях цифровизации // *ИНСАЙТ*. 2020. № 1(1). <https://cyberleninka.ru/article/n/k-probleme-preventsii-destruktivnogo-professionalnogo-razvitiya-lichnosti-v-usloviyah-tsifrovizatsii>.

12. Itzchakov G., Grau J. High-quality listening in the age of COVID-19: A Key to better dyadic communication for more effective organizations // *Organizational Dynamics*. 2020. Pp. 100820. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100820>.
13. Grözinger N., Irlenbusch B., Laske K., Schröder M. Innovation and communication media in virtual teams — An experimental study // *Journal of Economic Behavior & Organization*. 2020. Vol. 180. Pp. 201–218. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.09.009>.
14. Ihl A., Strunk K.S., Fiedler M. The mediated effects of social support in professional online communities on crowdworker engagement in micro-task crowdworking // *Computers in Human Behavior*. 2020. Vol. 113. Pp. 106482. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106482>.
15. Kramer A., Kramer K.Z. The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility // *Journal of Vocational Behavior*. 2020. Vol. 119. Pp. 103442. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103442>.
16. Cho E. Examining boundaries to understand the impact of COVID-19 on vocational behaviors // *Journal of Vocational Behavior*. 2020. Vol. 119, Pp. 103437. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103437>.
17. Golden T.D. Telework and the Navigation of Work-Home Boundaries // *Organizational Dynamics*. 2021. Pp. 100822. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100822>.
18. Kossek E.E., Lee, K.-H.: Work-life Inclusion for Women’s Career Equality: Why it Matters and What to Do About It // *Organizational Dynamics*. 2021. Pp. 100818. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100818>.
19. Restubog S.L.D., Ocampo A.C.G., Wang L. Taking control amidst the chaos: Emotion regulation during the COVID-19 pandemic // *Journal of Vocational Behavior*. 2020. Vol. 119. Pp. 103440. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103440>.
20. Монахова, И.А. Факторы удовлетворенности балансом между работой и семейной жизнью: на примере фрилансеров // *Экономическая социология*. 2016. Т. 17. № 1. С. 30–61.
21. Jensen N., Lyons E., Chebelyon E., Le Bras R., Gomes C. Conspicuous monitoring and remote work // *Journal of Economic Behavior & Organization*. 2020. Vol. 176. Pp. 489–511. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.05.010>.
22. Reyes D.L., Luna M., Salas E. Challenges for team leaders transitioning from face-to-face to virtual teams // *Organizational Dynamics*. 2020. Pp. 100785. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100785>.
23. Newman S.A., Ford R.C. Five Steps to Leading Your Team in the Virtual COVID-19 Workplace // *Organizational Dynamics*. 2020. Pp. 100802. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100802>.
24. Rapp T.L., Rapp A.A. Managing Virtual Sales Teams: Challenges and Evidence-Based Recommendations // *Organizational Dynamics*. 2021. Pp. 100821. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100821>.

Sheveleva Anna Maksimilianovna

Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia

E-mail: amsheveleva@sfnu.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2868-0859>

RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=479454

Researcher ID: <https://www.researcherid.com/rid/AAP-1941-2021>

SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=57191876171>

Rogov Evgeny Ivanovich

Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia

E-mail: eirogov@sfnu.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3349-8071>

RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=421129

Researcher ID: <https://www.researcherid.com/rid/R-2589-2016>

SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=56549856700>

Psychological problems of professional development in the conditions of remote work organizing

Abstract. The theoretical analysis of the remote work organizing — ensuring psychological well-being, disclosing the characteristics of stress factors and the ability to cope with them — indicates the presence of certain problems in the field of professional development of the subject, manifested in three directions: individual-personal, interaction or socio-psychological and organizational-activity. Individual and personal problems are associated with the transformation of the personality of the professional under the influence of digitalization of the professional environment: a change in the emotional side of behavior and activity, the experience of a lack of information about new professionally significant gadgets, websites, programs, feedback on their abilities and their role in overall result. As a result, there is a fear of missing something; decreased analytical thinking and critical perception of professional situations; the growth of physical and psychological fatigue and emotional burnout. Socio-psychological problems are caused by the peculiarities of interaction in the context of digital technologies, which generates new and modernizes existing social and cultural norms of communication and netiquette. With online conferences, the ratio of visual and auditory components of non-verbal communication changes, the role of listening increases, and there is a greater focus on the content compared to face-to-face communication. Differences in labor productivity are found with different organization of communications (online conferences increase the productivity and innovation of teams, compared to chat). Informal interactions are reduced, and the sense of professional and organizational involvement is reduced. The balance of personal life and work is disrupted. Organizational and managerial effects of remote work are associated with the implementation of rationing, control and assessment of work, staff motivation, forms of employment, organizational membership and commitment, job satisfaction, trust in teams, the composition and structure of work teams, leadership, organization of workplaces and business communications. Many of the organizational factors are closely interrelated.

Keywords: professionalization; career development; professional identity; remote work; telework; psychological effects; COVID-19; lockdown; emotions; group identity; involvement; work-life balance; control