

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

2025, Том 13, № 3 / 2025, Vol. 13, Iss. 3 <https://mir-nauki.com/issue-3-2025.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/80PSMN325.pdf>

5.3.4. Педагогическая психология, психодиагностика цифровых образовательных сред (психологические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Кудринская, М. В. Влияние удаленной работы на психологическое благополучие среди студентов магистратуры, работающих онлайн / М. В. Кудринская // Мир науки. Педагогика и психология. — 2025. — Т. 13. — № 3. —

URL: <https://mir-nauki.com/PDF/80PSMN325.pdf>.

For citation:

Kudrinskaya M.V. The impact of remote work on psychological well-being among online-working master's students.

World of Science. Pedagogy and psychology. 2025;13(3): 80PSMN325. Available at:

<https://mir-nauki.com/PDF/80PSMN325.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.).

УДК 159.99

Кудринская Маргарита Викторовна

ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет ИТМО», Санкт-Петербург, Россия

Преподаватель

E-mail: ra_mm@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-7285-3525>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=1250468

Влияние удаленной работы на психологическое благополучие среди студентов магистратуры, работающих онлайн

Аннотация. В статье автором представлены результаты исследования, направленного на изучение психологического благополучия студентов магистратуры, совмещающих обучение с трудовой деятельностью в онлайн-формате. Для обоснования актуальности темы были описаны результаты проведенного анализа 119 письменных работ студентов первого и второго курсов магистратуры.

В исследовании был применен тематический анализ, который включал в себя первичный срез данных с последующим их структурированием через выделение смысловых категорий из высказываний респондентов. Целью исследования было выявление ключевых факторов, детерминирующих уровень психологического благополучия обучающихся. Факторы были проранжированы в пяти категориях: коммуникативные и поведенческие проблемы; сложности в организации времени и тайм-менеджменте; нарушения баланса между работой и личной жизнью; снижение мотивации; ухудшение качества взаимодействия в рабочем коллективе. По результатам проведенного исследования автором были предложены меры минимизации их возможного негативного воздействия. В качестве таких мер автором предложены: разработка специализированных корпоративных HR-стратегий, учитывающих статус сотрудника, а также внедрение психологической и консультативной поддержки посредством онлайн-сервисов и доступной цифровой среды.

Основные выводы исследования подтверждают наличие специфического спектра факторов, снижающих психологическое благополучие студентов магистратуры при совмещении учебы и онлайн-работы. Подчеркивается необходимость реализации адресных мер со стороны работодателей, направленных на адаптацию кадровой политики для данной группы сотрудников. Полученные результаты имеют практическую значимость для разработки рекомендаций работодателям и HR-специалистам, ориентированных на минимизацию

негативных последствий и улучшение психоэмоционального состояния сотрудников, совмещающих профессиональную деятельность с обучением в магистратуре.

Ключевые слова: совмещение учебы и работы; работающие студенты; удаленная работа; цифровая среда; психологическое благополучие; рабочая эффективность; онлайн-работа

Введение

Перенос фокуса на удаленную работу, вызванную глобальными изменениями, стал ключевым элементом профессиональной деятельности, главным образом у магистрантов, которые совмещают свою учебу с работой. Проведенные исследования в Национальном исследовательском университете «Высшая школа экономики» (ВШЭ), которые были опубликованы в проекте «Мониторинг экономики образования»¹ обозначили, что в 2017 г. доля студентов, совмещающих очное обучение в вузе и работу составила 52 % [1]. Плоскость данной причины лежал в том, что студенты еще во время учебы стараются получить практический опыт работы, ожидая, что в будущем это станет преимуществом и повысит их ценность как сотрудника, в противовес выпускникам, кто такой опыт не получил. Несмотря на проводимые исследования, ощущается необходимость в их продолжении, так как если очную занятость проще зафиксировать, то удаленную — гораздо сложнее. Помимо этого, актуальным является изучение специфических факторов, влияющих на психологическое состояние и продуктивность магистрантов, совмещающих учебную и трудовую деятельность.

Совмещение обучения и работы — это широко распространенное явление во всем мире [2]. В России, совмещение работы и учебы начинается достаточно рано, и согласно исследованиям [3] около 65 % студентов работают параллельно с учебой. Также С.Ю. Рощина указывает в своей другой работе, что чем старше студент и чем выше его уровень образования, то степень вероятности совмещения работы и учебы в вузе возрастает² [4]. А удаленная работа, как фактор, влияющий на выстраивание границ между работой и личной жизнью, разбирается у таких исследователей, как С. Кларк [5], где предпринимается попытка рассмотреть влияние гибкого графика на размывание этих границ и возникающих отсюда конфликтов.

За последнее время влияние удаленной работы на психологическое благополучие исследуется в числе работ российских и зарубежных ученых: Б. Манном [6], Т. Голденом [7], А.А. Уваровым [8], С.Д. Гуриевой [9], С.А. Чекалкиным [10] и др. Несмотря на наличие определенных преимуществ у данной формы занятости, авторами отмечаются недостатки, такие как: повышенные когнитивные нагрузки, снижение эмоционального благополучия и риск цифрового выгорания. Важно отметить, что данные проблемы приобретают особую значимость для работающих студентов, совмещающих академическую деятельность с профессиональной занятостью и, в связи с этим, находящихся под двойным давлением ответственности. Данные обстоятельства побуждают нас к исследованию сложностей, с которыми сталкиваются студенты магистратуры при совмещении удаленной работы и учебы, и которые влияют на их психологическое благополучие.

¹ Мониторинг экономики образования. Индикаторы МЭО — 15 волна (2017 год). Доля студентов, совмещающих учебу и работу. 2017 // НИУ ВШЭ. URL: https://memo.hse.ru/data/2018/03/27/1164887577/2017_ind_stud_VO_4_.pdf (дата обращения: 26.04.2025).

² Опыт совмещения учебы и работы аспирантами и его роль в карьерных траекториях выпускников аспирантуры: информационный бюллетень / В.И. Слепых, В.Н. Рудаков; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». — М.: НИУ ВШЭ, 2023. — 36 с.

Нами предполагается, что когда происходит совмещение учебы и онлайн-работы, то это создает более расплывчатые границы между этими двумя видами занятости и, как результат, может привести к уменьшению психологического благополучия. А отсутствие границ между работой и личной жизнью усиливают стресс и снижают продуктивность магистрантов.

Теоретическую основу для понимания психологического благополучия, как баланса между двумя комплексами эмоций (позитивными и негативными), которые копятся в течении жизни, была заложена еще американским психологом Н. Бредберном [11]. Если же изучать этот термин в современном контексте времени, то можно заметить, что разные авторы подходят к определению благополучия по-разному. В проанализированных нами источниках были найдены разнообразные формулировки. Благополучие может рассматриваться как эмоциональное [12], психологическое [13], субъективное [14], а также в контексте образования в высшей школы, а именно благополучие аспирантов [15] и академическое благополучие.³

Важно обратить внимание на то, что некоторые авторы измеряют благополучие не только через степень удовлетворенности и приобретения как положительного, так и отрицательного опыта, но и при помощи получаемого и переживаемого уровня стресса [16]. В некоторых определениях можно найти объединение показателей как субъективного, так и психологического благополучия. В этом случае проводятся замеры между двумя категориями: удовлетворенностью самой жизнью в соединении аспектов позитивного восприятия жизни.⁴

Необходимо отметить, что нами были найдены западные исследования, посвященные благополучию аспирантов [15], а также в целом его исследование в академической среде.³ Исследование С.К. Бековой [17] которое было посвящено теоретическому обзору статей, связанных с благополучием аспирантов, также указывает на то, что данная тема недостаточно изучается на российском контуре и, направлена, преимущественно на аспирантов или лиц, уже завершивших обучение и, вследствие этого, требует более детального погружения.

Наиболее часто встречается исследование именно психологического благополучия сотрудников, но не отражает влияния на него образовательной нагрузки, не учитывает элементы удаленной работы и влияние специфических факторов, связанных с этим.

Однако существующие исследования не дают однозначного ответа на вопрос, как совмещение учебы и удаленной работы влияет на долгосрочное психологическое благополучие студентов, особенно в культурных контекстах, отличных от западных. В этом мы согласны с Т.О. Гордеевой [18] которая указывает в своем исследовании на важность самомотивации для достижения состояния благополучия и успешности. Или в работе С.Д. Гуриевой [9], которая отмечает важность поддержки для удаленных сотрудников.

Как показал обзор научных публикаций по теме исследования, описание понятийного пространства психологического благополучия традиционно рассматривается с нескольких ракурсов, опираясь на то, в каком контексте происходит исследование данного вопроса.

Методы исследования

Несмотря на обширную теоретическую базу, посвященную исследованию психологического благополучия работающих людей, вопрос о влиянии удаленной работы на эффективность труда среди студентов остается малоизученным.

³ Morris, C., Wiskers, G. Troublesome Encounters: Strategies for Managing the Wellbeing of Masters and Doctoral Education Students during Their Learning Processes. A Final Report. York: HEA ESCalate Subject Centre, 2011.

⁴ Panger, G., Tryon, J., Smith, A. The Graduate Assembly: Graduate Student Happiness & Well-Being Report. Berkeley, CA: UC Berkeley Graduate Assembly, 2014. URL: http://ga.berkeley.edu/wp-content/uploads/2015/04/wellbeingreport_2014.pdf (дата обращения: 28.04.2025).

Психологическое благополучие студентов, совмещающих учебу с работой онлайн, определяется нами с помощью модели К. Риффа [19], которая включает в себя шесть составляющих, как автономия, компетентность, позитивные отношения, личностный рост, а также цель в жизни и самопринятие [20]. Определение К. Риффа берется за основу многими исследователями, а методика, которая была разработана им для измерения часто используется в исследовательской практике по всему миру [21].

В рамках настоящего исследования был проведен метод качественного анализа текстовых данных. Домашние работы (эссе), в которых студенты описали сложности, с которыми они сталкиваются при совмещении учебы и дистанционной работы, анализировались методом анализа через выделение семантических единиц и упорядочение полученных данных с помощью создания смысловых категорий в короткие высказывания [22]. В результате было выявлено пять категорий:

1. Нарушение границ между работой и учебой (например, конфликт финальных сроков сдачи работ, отсутствие физического разделения пространства в жилом помещении).
2. Дефицит социальной поддержки (высказывания о профессиональной изоляции, снижении качества межличностных взаимодействий).
3. Техно-стресс (усталость от постоянного использования цифровых платформ, когнитивная перегрузка из-за многозадачности).
4. Академическая и профессиональная перегрузка (дисбаланс между учебными и рабочими обязанностями).
5. Эмоциональное истощение (например, метафоры «потери мотивации», соматические жалобы).

По результатам анализа была получена карта типологий сложностей, которые наиболее выражены у магистрантов, совмещающих удаленную работу и учебу.

Результаты

В качестве эмпирических данных была взята информация, полученная из анализа домашних работ (эссе) студентов магистратуры первого и второго курсов, совмещающих удаленную занятость с учебой. Общая выборка респондентов, на основе которой проводился анализ, составила 119 участников ($N = 119$): 87 мужчины и 32 женщины. Возраст респондентов варьировался от 21 до 35 лет, среднее значение — 28 лет. Все респонденты студенты магистратуры (первый или второй курсы), имеющие предшествующее высшее образование (бакалавриат или специалитет), а также совмещающие удаленную работу с учебой.

В этот объем входил анализ домашней работы (формат: эссе), в которой студенты в свободной форме, описывали сложности, с которыми они сталкиваются в процессе совмещения профессиональной деятельности и обучения в вузе. Данные были собраны в течение академического года (2024–2025 гг.).

В таблицах 1 и 2 приводится описание формулировок, которые встречались наиболее часто при анализе эссе студентов. Формулировки проранжированы с учетом повторяемости, а также разделены на две категории.

Первая категория представлена в таблице 1. В ней приводится список формулировок со сложностями, с которыми сталкиваются студенты при трудовой дистанционной деятельности и нивелирование которых находится на стороне работодателя.

Таблица 1

Список формулировок сложностей, с которыми сталкиваются студенты в трудовой дистанционной деятельности при совмещении с учебой

| № | Формулировка | Частота встречаемости, шт. | Частота встречаемости, % |
|--------------|--|----------------------------|--------------------------|
| 1 | «Ощущение вакуума», недостаточно общения с коллегами | 59 | 23,32 |
| 2 | Отсутствие оперативного взаимодействия в команде | 42 | 16,60 |
| 3 | Отсутствие обратной связи по выполненной работе | 25 | 9,88 |
| 4 | Отсутствие поддержки, коммуникации с руководителем | 21 | 8,30 |
| 5 | Отсутствие понятного технического задания | 14 | 5,53 |
| 6 | Коммуникация происходит только через переписку, отсутствуют созвоны с командой | 13 | 5,13 |
| 7 | Недостаток контроля | 12 | 4,74 |
| 8 | Разница в часовых поясах | 10 | 3,95 |
| 9 | Непродуктивные долгие созвоны | 7 | 2,76 |
| 10 | Токсичность со стороны коллег | 7 | 2,76 |
| 11 | Отсутствие онбординга для нового сотрудника | 6 | 2,37 |
| 12 | Недостаточность информации от коллег | 6 | 2,37 |
| 13 | Выключенные камеры на созвонах | 5 | 1,98 |
| 14 | Микроменеджмент руководителя | 5 | 1,98 |
| 15 | Поломка техники (решение ее на стороне сотрудника) | 5 | 1,98 |
| 16 | Технические сбои | 5 | 1,98 |
| 17 | Проблема матричного управления в компании | 5 | 1,98 |
| 18 | Нечеткое распределение задач между сотрудниками | 4 | 1,59 |
| 19 | Отсутствие неформального общения | 2 | 0,80 |
| Итого | | 253 | 100 |

Составлено автором на основе анализа эссе студентов

По результатам проведенного исследования можно предположить, что часто встречающимися формулировками является: «ощущение вакуума», «недостаточно общения с коллегами» (59 раз) и набравшие 23,32 %. Вторые по частоте (42 раза) формулировка «отсутствие оперативного взаимодействия в команде», составившая 16,60 % от общего числа. На третьем месте по частоте формулировка «отсутствие обратной связи по выполненной работе» (25 раз), имеющая 9,88 %. Формулировки, находящиеся в диапазоне 4,74–8,30 % также представляют собой интерес.

К ним относятся: «отсутствие поддержки, коммуникации с руководителем», «отсутствие понятного технического задания», «коммуникация происходит только через переписку, отсутствуют созвоны с командой», «недостаток контроля». Эти формулировки непосредственно связаны с организацией рабочего процесса и влияющего на него. Поэтому, по нашему мнению, заслуживают внимания со стороны работодателя.

Формулировки в диапазоне 3,95–0,80 % носят скорее частный характер, так как встречаются редко и связаны с воздействием менее контролируемых процессов. Примером может служить «технические сбои», «поломка техники» составившие 1,98 %. В рамках данного исследования эти формулировки не будут приниматься в расчет при составлении рекомендаций.

Вторая категория представлена в таблице 2 и направлена на освещение приоритетных компетенций уже для самих магистрантов, которые будут им полезны в профессиональной деятельности.

По этим результатам мы видим, что формулировки, наиболее часто встречающиеся находятся в диапазоне 9,56–12,03 %. К ним относятся «многословность» (39 раз), «негативизм в речи» (38 раз), «отсутствие навыка организации рабочего времени» (34 раза), «критика» (33 раз), «неумение выстроить баланс между работой и семьей» (31 раз).

Таблица 2

Список формулировок приоритетных компетенций для развития студентов (по мнению самих обучающихся) при совмещении учебы с онлайн-работой

| № | Формулировка | Частота встречаемости, шт. | Частота встречаемости, % |
|----|---|----------------------------|--------------------------|
| 1 | Многословность | 39 | 12,03 |
| 2 | Негативизм в речи | 38 | 11,72 |
| 3 | Отсутствие навыка организации рабочего времени | 34 | 10,49 |
| 4 | Критика | 33 | 10,18 |
| 5 | Неумение выстроить баланс между работой и семьей | 31 | 9,56 |
| 6 | Невнимательность | 24 | 7,49 |
| 7 | Сложно входить в «рабочий поток» после перерыва | 21 | 6,48 |
| 8 | Не умею благодарить коллег | 17 | 5,24 |
| 9 | Нетерпеливость | 16 | 4,93 |
| 10 | Снижение рабочей мотивации | 14 | 4,32 |
| 11 | Не даю обратную связь | 13 | 4,01 |
| 12 | Долго отвечаю на сообщения | 11 | 3,35 |
| 13 | Проявляю токсичность к коллегам | 7 | 2,16 |
| 14 | Излишне проявляю эмоции | 6 | 1,85 |
| 15 | Отсутствие доверия к коллегам | 5 | 1,54 |
| 16 | Не уточняю детали, где необходимо | 5 | 1,54 |
| 17 | Прокрастинация | 4 | 1,23 |
| 18 | Невнимательность на долгих созвонах (становится скучно) | 4 | 1,23 |
| 19 | Не прошу помощи | 2 | 0,61 |
| | Итого | 324 | 100 |

Составлено автором на основе анализа эссе студентов

Резюмируя, можно предположить, что студенты фиксируют у себя наличие проявления токсичности и критики в речи, что влияет на общий коммуникативный фон в коллективе.

А также замечают у себя наличие многословности, что может влиять на эффективность в проведении рабочих встреч.

Большой процент в исследуемой группе отмечает неумение выстраивать баланс между рабочими и личными делами, что прямо влияет на режим работы и отдыха и, в целом, на психологическое благополучие.

Далее мы можем наблюдать снижение частоты, но также представляющие интерес для исследования, а именно диапазон 3,35–7,49 %. К ним относятся «невнимательность» (24 раза), «сложно входить в «рабочий поток» после перерыва» (21 раза), «не умею благодарить коллег» (17 раз), «нетерпеливость» (16 раз), «снижение рабочей мотивации» (14 раз), «не даю обратную связь» (13 раз), «долго отвечаю на сообщения» (11 раз).

Остальные формулировки уже носят частный характер, так как редко встречаются и находятся в диапазоне 0,61–2,16 %. Но так как относятся к элементам самоанализа сотрудников, эти данные будут учитываться при составлении рекомендаций по итогам исследования.

На основе проведенного анализа нами были составлены основные типологии вызовов, которые наиболее часто встречались в исследовании, а также категоризация приоритетных компетенций для развития на основе перцепции самих обучающихся.

В качестве основной типологии вызовов в дистанционной трудовой деятельности студентов при совмещении ее с учебой нами были выделены четыре категории, которые представлены в таблице 3.

Таблица 3

**Типология вызовов дистанционной трудовой
деятельности студентов при совмещении ее с учебой**

| № | Типология | Количество сообщений, шт. | Количество сообщений, % |
|---|-------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| 1 | Коммуникация и взаимодействие | 149 | 58,90 |
| 2 | Управление и организация | 71 | 28,06 |
| 3 | Технические проблемы | 20 | 7,90 |
| 4 | Неэффективность процессов | 13 | 5,14 |
| | Итого | 253 | 100 |

Составлено автором на основе анализа эссе студентов

В таблице 3 представлено и описано четыре категории:

1. Категория «Коммуникация и взаимодействие».

Данная категория включила в себя такие формулировки, как: «ощущение вакуума, недостаток общения», «отсутствие оперативного взаимодействия в команде», «отсутствие поддержки/коммуникации с руководителем», «коммуникация только через переписку (без видеозвонков)», «токсичность коллег», «выключенные камеры на созвонах», «отсутствие неформального общения».

Суммарно эта категория составила 58,90 % от 100 %. Можем предположить, что коммуникация внутри компании с руководителем, между коллегами, включая неформальное общение которое становится важным элементом и влияет на психологическое благополучие сотрудников, рабочую эффективность и, соответственно, заслуживает особого внимания со стороны руководства.

2. Категория «Управление и организация».

Данная категория включила в себя такие формулировки, как: «отсутствие обратной связи», «нечеткое техническое задание», «недостаток контроля», «отсутствие онбординга», «микроменеджмент руководителя», «нечеткое распределение задач», «проблема матричного управления в компании».

Суммарно эта категория составила 28,06 % от 100 %. Здесь мы можем предположить, что управленческие и организационные задачи также влияют на психологическое благополучие сотрудников и является значимой категорией для исследования. Также некоторые проблемы, представленные в ней могут быть сокращены за счет улучшения коммуникации между сотрудниками или сотрудниками и руководителем. Примером может служить предоставление обратной связи или внедрение онбординга (комплекс мер для адаптации нового сотрудника).

3. Категория «Технические проблемы».

Данная категория включила в себя такие формулировки, как: «поломки техники (решение на сотруднике)», «разница в часовых поясах», «технические сбои».

Суммарно она составила 7,90 % от 100 %. Небольшой процент здесь может быть объясняется нами за счет того, что сотрудники, как и руководитель компании, отчасти не могут влиять на технические сбои, но могут минимизировать эти процессы. Например, проводя профилактические процедуры, что позитивно может сказаться на выстраивании рабочих процессов, сократив время и улучшив психологическое состояние из-за отсутствие раздражающих факторов.

4. Категория «Неэффективность процессов».

Данная категория включила в себя две формулировки «долгие непродуктивные созвоны», «недостаточность информации от коллег».

Суммарно она составила 5,14 % от 100 %. В рамках проведенного исследования имеет самую небольшую группу и процент выраженности. По нашему мнению, для еще большего ее снижения может служить улучшение коммуникационных процессов как внутри команды, так и команды с руководителем.

Для большей наглядности, описанные категории представлены ниже в графической визуализации в виде круговой диаграммы (рис. 1).



Рисунок 1. Типология вызовов дистанционной трудовой деятельности студентов (составлено автором)

Как видно из рисунка 1, «Коммуникация и взаимодействие» имеет самый большой удельный вес из числа выявленных сложностей, с которыми сталкиваются магистранты, совмещающие удаленную работу и обучение в вузе. И, следовательно, может оказывать существенное влияние на психологическое благополучие студентов. Для минимизации этого рекомендуется развитие гибких навыков, а именно коммуникация и тайм-менеджмент. Улучшение и развитие этих компетенций не только поможет выстроить более благоприятную и комфортную среду в самом коллективе, но также улучшить самоощущение у самих сотрудников.

Для составления типологии приоритетных компетенций в личностном развитии студентов нами было выделено четыре категории, которые описаны в таблице 4.

Таблица 4

**Типология приоритетных компетенций
в личностном развитии студентов: перцепция обучающихся**

| № | Типология | Количество сообщений, шт. | Количество сообщений, % |
|---|--|---------------------------|-------------------------|
| 1 | Коммуникативные и поведенческие проблемы | 156 | 48,20 |
| 2 | Организация времени и внимания | 77 | 23,80 |
| 3 | Баланс работы и личной жизни | 52 | 16,00 |
| 4 | Мотивация и взаимодействие | 39 | 12,00 |
| | Итого | 324 | 100 |

Составлено автором на основе анализа эссе студентов

В таблице 4 представлено и описано также четыре категории:

1. Категория «Коммуникативные и поведенческие проблемы».

Включила в себя такие формулировки, как: «многословность», «негативизм в речи», «критика», «проявляю токсичность к коллегам», «излишне проявляю эмоции», «нетерпеливость», «не умею благодарить коллег».

Суммарно эта категория составила 48,2 % от 100 %. Таким образом, коммуникация, а также проявление негативных факторов в общении между коллегами, влияет на коммуникативную среду внутри организации. Но при этом студенты отмечают для себя необходимость работать с этими проявлениями, так как данные формулировки были отмечены ими же. В качестве минимизации этих факторов важно развивать навыки, которые помогут снизить проблемы токсичности в коммуникациях и, в целом, улучшить атмосферу в рабочем пространстве.

2. Категория «Организация времени и внимания».

Включила в себя такие формулировки, как: «отсутствие навыка организации рабочего времени», «прокрастинация», «долго отвечаю на сообщения», «невнимательность», «невнимательность на долгих созвонах».

Суммарно эта категория составила 23,8 % от 100 % и находится на втором месте по значимости у магистрантов, так как грамотное распределение рабочего времени напрямую влияет на эффективность и благополучие.

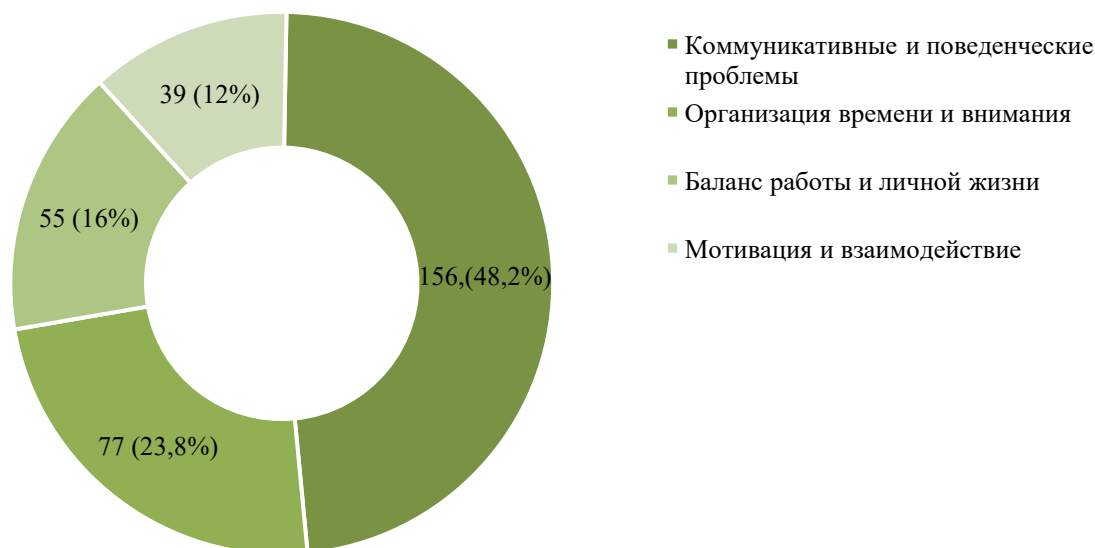


Рисунок 2. Типология приоритетных компетенций в личностном развитии студентов: перцепция обучающихся (составлено автором)

3. Категория «Баланс работы и личной жизни».

Включила в себя следующие цитаты: «неумение выстроить баланс между работой и семьей», «сложно входить в «рабочий поток» после перерыва». Суммарно она составила 16 % от 100 % и, по нашему мнению, должна рассматриваться в связке с предыдущей категорией, так как именно грамотное управление временем (тайм-менеджмент) помогает выстраивать необходимый баланс между работой и личной жизнью.

4. Категория «Мотивация и взаимодействие».

В нее вошли такие формулировки, как: «снижение рабочей мотивации», «не даю обратную связь», «не прошу помощи», «не уточняю детали, где необходимо», «отсутствие доверия к коллегам». Суммарно эта категория составила 12 % от 100 % и находится на четвертом месте по значимости и напрямую связана с выстраиванием грамотной коммуникацией внутри команды. И для улучшения этого показателя развитие навыка обратной связи поможет ее улучшить.

Для большей наглядности, описанные категории развития компетенций представлены ниже в графической визуализации в виде круговой диаграммы (рис. 2).

На рисунке 2 видно, что именно коммуникативные и поведенческие проблемы составляют наибольший вес из всех «зон роста» магистрантов, что по их мнению, влияет на рабочие процессы и эффективность. И, как результат, на психологическое благополучие и эффективность в целом.

Обсуждение

В результате качественного анализа эссе (N = 119) магистрантов, были выделены некоторые категории затруднений. В числе ключевых сложностей респонденты указали на дефицит очной коммуникации, затруднение в получении обратной связи, а также отсутствие непосредственного общения с коллегами и руководителем. Отдельно была отмечена проблема с самостоятельным планированием времени и совмещением учебных и рабочих задач. Респонденты также указывали на размытость границ между учебой, работой и личной жизнью, что для них усложняет поддержание баланса. Также, по результатам анализа, можно выделить значимость для магистрантов навыков тайм-менеджмента и развитие коммуникативных компетенций в цифровой среде.

Таким образом, результаты интерпретируются как указание на то, что для ощущения состояния психологического благополучия студенты особо выделяют роль эффективной коммуникации, навыка умения давать обратную связь и управления временем.

Полученные результаты в целом согласуются с имеющимися на сегодняшний день исследованиями, посвященными удаленной работе, и не противоречат им. В частности, в некоторых работах, изучающих влияние совмещения трудовой деятельности и обучения на психологическое благополучие аспирантов³ [3; 7; 17], в отношении магистрантов аналогичных эмпирических данных обнаружено не было. Поэтому это затрудняет экстраполяцию прежних выводов на рассматриваемую категорию обучающихся, так как это обусловлено рядом факторов, потенциально влияющих на валидность результатов. К этим факторам мы определяем: возрастные различия, профессиональный опыт, специфику полученного образования, а также профессиональные цели, которые ставят перед собой магистранты.

Нам удалось выявить объединяющие условия, присущие данной категории респондентов. Удаленная занятость требует от обучающихся самостоятельной организации коммуникационных процессов, а совмещение учебы и работы предъявляет повышенные требования к способности интегрировать учебные и профессиональные задачи в структуру повседневной деятельности. Поэтому эффективное управление временем и способность к саморегуляции становятся ключевыми факторами успешности в таких условиях.

Важно подчеркнуть, что в ранее проанализированных исследованиях аспирантов не делался акцент на дистанционный характер как трудовой, так и учебной активности. Наше исследование, напротив, фокусируется именно в этом контексте, рассматривая совмещение удаленной работы и магистратуры, что позволяет уточнить теоретические представления о

влиянии данного сочетания на психологическое благополучие. Результаты исследования согласуются с концепцией «работа–жизнь», согласно которой размывание границ между профессиональной, учебной и личной сферами повышает требования к навыкам саморегуляции и управления ролевыми конфликтами. Поэтому отсутствие четкого разграничения ролей усиливает важность способности к поддержанию баланса и регламентации собственной активности.

Описанные результаты можно применять при формировании комплексных стратегий сопровождения студентов, которые совмещают онлайн-работу и обучение в вузе. Для компаний, которые ориентированы на привлечение новых сотрудников из числа выпускников, это представляет базу для создания HR-мероприятий, которые могут применять гибкий график для тех сотрудников, которые совмещают свою работу с учебой, удаленную занятость или гибридный формат, разработку программ наставничества и адаптации. А также проведение корпоративных тренингов, направленных на развитие этичной и эффективной коммуникации между сотрудниками и руководством.

Выявленные закономерности также могут быть применены при проектировании систем психологической и консультативной поддержки студентов в вузах: формирование онлайн-сервисов консультирования (например, чат-боты, онлайн-приложения) и групповой поддержки (в очном и онлайн-форматах), позволяющих обмениваться опытом совмещения ролей и получать рекомендации по управлению временем и личными ресурсами. Такие практики будут способствовать снижению риска эмоционального выгорания и укреплению психологического благополучия работающих магистрантов.

Резюмируя, важно уточнить, что описанные данные вносят дополнения и помогают развивать уже имеющиеся теории саморегуляции, методы управления временем, а также психологической адаптации в условиях онлайн-работы. И подчеркивают значимость формирования у студентов компетенций в области самоорганизации и межличностной коммуникации, как ключевых ресурсов психологического благополучия.

В практической плоскости описанные результаты могут быть применены для разработки институциональных программ адаптации, направленных на повышение гибкости и устойчивости, обучающихся к нагрузкам, связанным с совмещением учебы и удаленной занятости.

Заключение

Выполненный нами анализ э показал, что сочетание трудовой деятельности и обучения в вузе нацеливает студентов на развитие эффективной коммуникации в команде и повышения уровня ответственности. Также удаленный формат работы стимулирует развитие навыков управления временем и самоорганизации, необходимых при совмещении ролей студента и сотрудника.

Вместе с тем было обнаружено, что подобное совмещение несет определенные трудности: студентам приходится балансировать между двумя ролями с плотной занятостью, что увеличивает когнитивную нагрузку и снижает уровень психологического благополучия. Респонденты отмечают трудности в поддержании концентрации внимания, стиранию границ между работой и личной жизнью, а также о возникновении чувства социальной изоляции из-за ограниченного общения и отмечается тенденция к выгоранию.

Таким образом, дистанционная занятость студентов проявляет двоякую природу: с одной стороны, она расширяет возможности саморазвития и адаптации, а с другой — создает условия для повышенного эмоционального напряжения и снижения психологического

благополучия. В совокупности эти выводы позволяют утверждать, что удаленная работа оказывает комплексное воздействие на учебно-профессиональную деятельность студентов и требует проработанных мер поддержки и стратегии адаптации со стороны как образовательной среды, так и со стороны работодателей.

В качестве перспектив дальнейших исследований и повышения валидности целесообразно, по нашему мнению, провести количественный опрос, используя корреляционный анализ на большей выборке среди магистрантов (первого и второго курсов) с учетом трудового стажа и с использованием апробированных диагностических методик:

1. «Индекс хорошего самочувствия» («WHO-5 Well-Being Index») разработанный Всемирной Организацией Здравоохранения (ВОЗ) в 1999 г.).
2. «Шкала воспринимаемого стресса» [23; 24] (Perceived Stress Scale (PSS), авторы: S. Cohen, G. Williamson (1988)).

ЛИТЕРАТУРА

1. Каплан, Е.А. Работа и учеба у студентов вузов: конфликт или фасилитация? / Е.А. Каплан, К.Ю. Ерицял // Мониторинг. — 2020. — № 4(158). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rabota-i-ucება-u-studentov-vuzov-konflikt-ili-fasilitatsiya> (дата обращения: 18.05.2025).
2. Beerkens, M. Student employment in Europe: An economic, financial and cultural phenomenon / M. Beerkens — DOI: 10.1787/888933117706 // Higher Education in Russia and Beyond. — 2019. — № 3(24). — С. 6–8.
3. Roshchin, S. Patterns of student employment in Russia / S. Roshchin, V. Rudakov — DOI: 10.1080/13639080.2015.1122182. // Journal of Education and Work. — 2017. — Т. 30, № 3. — С. 314–338.
4. Рошин, С.Ю. Влияние «качества» вуза на заработную плату выпускников / С.Ю. Рошин, В.Н. Рудаков — DOI: 10.32609/0042-8736-2016-8-74-95. // Вопросы экономики. — 2016. — № 8. — С. 74–95.
5. Clark, S.C. Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance / S.C. Clark — DOI: 10.1177/0018726700536001 // Human Relations. — 2000. — Т. 53, № 6. — С. 747–770.
6. Mhann, B.H. Is telework effective for organizations? / B.H. Mhann, R. MacDonnell — DOI: 10.1108/01409171211238820// Management Research Review. — 2012. — Т. 35, № 7. — С. 602–616.
7. Golden, T.D. Unpacking the role of a telecommuter's job in their performance: Examining job complexity, problem solving, interdependence, and social support / T.D. Golden, R.S. Gajendran — DOI: 10.1007/s10869-018-9530-4 // Journal of Business and Psychology. — 2019. — Т. 34, № 1. — С. 55–69.
8. Уваров, А.А. Особенности влияния трудовой деятельности в онлайн-режиме на психологическое состояние работников / А.А. Уваров // Человеческий капитал. — 2022. — № 5-2 (161). — С. 235–242. — EDN MZFPPN.
9. Гуриева, С.Д. Удаленная работа в виртуальном офисе: изменение социального пространства работника в организации / С.Д. Гуриева, Л.В. Марарица, О.Е. Гунделах — DOI: 10.17323/2312-5942-2023-13-2-230-249. // Организационная психология. — 2023. — Т. 13, № 2. — С. 230–249 — EDN OPDPKI.

10. Чекалкин, С.А. Организация удаленной работы после пандемии / С.А. Чекалкин // Инновации и инвестиции. — 2023. — № 8. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-udalennoy-raboty-posle-pandemii> (дата обращения: 01.05.2025).
11. Bradburn, N. The Structure of Psychological well-being / N. Bradburn. — Chicago: Aldine Pub. Co., 1969. — 320 с.
12. Козлова, О.В. Специфика эмоционального благополучия человека в РФ / О.В. Козлова, Д.Н. Бурьгина // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. — 2012. — № 12-3(26). — С. 90–92.
13. Шамионов, Р.М. Субъективное благополучие личности как субъекта социального бытия / Р.М. Шамионов // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. — 2014. — Т. 14, № 1. — С. 80–86. — EDN SGOMQD.
14. Diener, E. Subjective Well-Being / E. Diener — DOI: 10.1037/0033-2909.95.3.542. // Psychological Bulletin. — 1984. — Т. 95, № 3. — С. 542–575.
15. Juniper, B. A New Approach to Evaluating the Well-Being of PhD Research Students / B. Juniper [et al.] — DOI: 10.1080/02602938.2011.555816. // Assessment & Evaluation in Higher Education. — 2012. — Т. 37, № 5. — С. 563–576.
16. Moate, R.M. Doctoral Student Perfectionism and Emotional Well-Being / R.M. Moate [et al.] — DOI: 10.1080/07481756.2018.1547619. // Measurement and Evaluation in Counseling and Development. — 2019. — Т. 52, № 3. — С. 145–155.
17. Бекова, С.К. Благополучие аспирантов: обзор исследований и практик / С.К. Бекова — DOI: 10.14515/monitoring.2020.3.1635. // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. — 2020. — № 3(157). — С. 422–442 — EDN WAXVFQ.
18. Гордеева, Т.О. Стратегии самомотивации: качество внутреннего диалога важно для благополучия и академической успешности / Т.О. Гордеева, О.А. Сычев — DOI: 10.17759/pse.2021260501 // Психологическая наука и образование. — 2021. — Т. 26, № 5. — С. 6–16.
19. Ryff, C.D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being / C.D. Ryff — DOI: 10.1037/0022-3514.57.6.1069. // Journal of Personality and Social Psychology. — 1989. — Т. 57, № 6. — С. 1069–1081.
20. Асадуллин, М.Р. Теоретический анализ понятия «психологическое благополучие» человека / М.Р. Асадуллин — DOI: 10.34670/AR.2023.78.44.025. // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. — 2022. — Т. 11, № 6А. — С. 228–240 — EDN ZCCTWB.
21. Лепешинский, Н.Н. Адаптация опросника «Шкалы психологического благополучия» К. Рифф / Н.Н. Лепешинский // Психологический журнал. — 2007. — № 3. — URL: http://media.miu.by/files/store/items/pj/15/pj_15_2007_3.pdf (дата обращения: 18.05.2025).
22. Квале, С. Исследовательское интервью / С. Квале. — М.: Смысл, 2003. — 301 с.
23. Абабков, В.А. Валидизация русскоязычной версии опросника «Шкала воспринимаемого стресса-10» / В.А. Абабков [и др.] — DOI: 10.21638/11701/spbu16.2016.202. // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология. — 2016. — Т. 6, № 2. — С. 6–15.

24. Золотарева, А.А. Психометрические свойства русскоязычной версии Шкалы воспринимаемого стресса (версии PSS-4, 10, 14) / А.А. Золотарева — DOI: 10.17759/cpse.2023120102. // Клиническая и специальная психология. — 2023. — Т. 12, № 1. — С. 18–42.

Kudrinskaya Margarita Viktorovna

National Research University of Information Technologies, Mechanics and Optics, Saint Petersburg, Russia

E-mail: ra_mm@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-7285-3525>

RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=1250468

The impact of remote work on psychological well-being among online-working master's students

Abstract. This article reports on a study examining the psychological well-being of master's students simultaneously pursuing academic studies and online employment. The relevance of the research topic is substantiated by an analysis of 119 written assignments from first- and second-year master's students.

Thematic analysis methodology was employed, comprising initial data sampling followed by structural organization through identification of meaningful categories derived from respondent statements. The research objective was to identify key determinants of psychological well-being in this cohort. Factors were categorized and ranked across five dimensions: communication and behavioral difficulties, time management challenges, work-life balance disruptions, motivation decline, and deterioration in workplace collaboration quality.

Mitigation strategies were formulated to address these factors: development of specialized corporate HR policies accommodating employee-learners' status, and implementation of psychological support systems via digital counseling platforms and accessible online environments.

The principal conclusions confirm the existence of a specific spectrum of factors that diminish the psychological well-being of master's students combining studies with online work. The necessity for targeted interventions by employers is emphasized, focusing on adapting personnel policies and ensuring psychological support for this employee group. The obtained results hold practical significance for formulating recommendations to employers and HR specialists, aimed at minimizing adverse consequences and improving the psycho-emotional state of employees balancing professional activities with master's degree studies.

Keywords: combining studies and work; online work; student employees; digital workspace; psychological well-being; work efficiency; remote work