

УДК: 159

DOI: 10.25629/НС.2023.06.22

## ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ИТ-КОМПАНИЙ, РАБОТАЮЩИХ В ОНЛАЙН-РЕЖИМЕ

Уваров А.А.

Государственный университет просвещения

### АННОТАЦИЯ

В статье раскрываются основные научные подходы и направления в рамках исследования психологической сущности и содержания сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме как в современной России, так и в других странах в настоящие дни. Проведенный теоретический анализ исследований отечественных и зарубежных ученых в области изучения различных научных направлений по данной проблеме позволил выделить существующие подходы в изучении психологической сущности и содержания профессиональной деятельности с точки зрения современной методологии психологической науки. В процессе проведения анализа были выявлены и систематизированы основные психологические условия эффективной профессиональной деятельности ИТ-специалистов, а также произведена категоризация организационных факторов эффективности их профессиональной деятельности в онлайн-режиме.

### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

психологические факторы, организационные факторы, сотрудники ИТ-компаний, онлайн-режим, дистанционная работа.

### ВВЕДЕНИЕ

Пандемия COVID-19 привела к форсированному переходу множества компаний на удаленную работу, а точнее – в онлайн-режим. Онлайн-режим – это способ профессиональной деятельности, при котором сотрудники работают удаленно из любой локации, не являющейся официальным рабочим местом, и не имеют прямого контакта с непосредственным руководством. В настоящее время вирусная угроза в значительной степени ослабла, и ряд компаний частично или полностью вернулся к обычному режиму.

Пандемия была спусковым крючком, запустившим массовый переход работы в онлайн-режим. Но главной причиной, обеспечивающей возможность успешно и продолжительно работать таким образом, является научно-технический прогресс, в особенности развитие средств связи. Это был постепенный, эволюционный процесс. Основными вехами на его пути можно считать развитие почты, телеграфа, радиосвязи, телефона, сети Интернет, особенно в ее современном виде со скоростями и объемами данных, о которых всего пару десятилетий назад можно было лишь мечтать. Благодаря тому, что задержка на передачу сообщения, в том числе аудиовизуального, стала пренебрежимо малой, оказалось возможным в полной мере перейти к онлайн-режиму, а не только лишь использовать некоторые из возможностей, характерных для удаленной работы.

В некоторых отраслях, в частности в ИТ-секторе, удаленная работа прижилась и стала восприниматься как норма, а классическое требование ежедневного посещения офиса – как атавизм. Именно ИТ-специалисты оказались наиболее подготовленными к удаленной работе до перехода в онлайн-режим. В большинстве случаев они обладают достаточной квалификацией и всем необходимым оборудованием, чтобы самостоятельно организовать себе рабочее место на дому, не привлекая к этому сервисных сотрудников работодателя, что в значительной сте-

пени упростило переход, сделало онлайн-режим естественным. IT-специалисты по определению работают с информацией и информационными технологиями. Продукт их трудовой деятельности, в отличие от изделий большинства классических профессий, будь то пекарь или токарь, является цифровым. Его можно без потери качества и существенных технических затруднений практически моментально отправить в офис, на производство или к заказчику, при этом дистанция между местом производства и местом потребления или дальнейшей обработки цифрового продукта не имеет значения, если их связывает достаточно развитая сетевая инфраструктура вроде сети Интернет с надежным и скоростным доступом к ней. А с этим нет проблем, как минимум, в любом крупном городе.

Произошло изменение профессиональной деятельности и требований к сотрудникам IT-компаний. Работа в онлайн-режиме требует от сотрудников большей самодисциплины, умения эффективно управлять временем и стрессоустойчивости. Кроме того, сотрудники IT-компаний должны уметь эффективно коммуницировать и сотрудничать в онлайн-среде, что также требует особого психологического подхода.

Несмотря на то, что, в частности, для IT-сферы плюсы удаленной работы в действительности могут перевешивать минусы, зачастую далеко не все нюансы удаленного труда учитываются работодателем и сотрудником, хотя данной тематике посвящено немало научных исследований. Впрочем, большая их часть имеет более широкую направленность и не рассматривает конкретно IT-сферу, тогда как именно эта отрасль в наибольшей степени использует удаленный способ работы, в связи с чем возникает необходимость более подробного исследования соответствующей проблематики.

В сложившейся ситуации активного применения онлайн-режима IT-компаниями практика в определенной степени обогнала теорию. С научной точки зрения недостаточно раскрыты психологическая сущность и содержание профессиональной деятельности сотрудников IT-компаний, работающих в онлайн-режиме. Следствием из сложившейся ситуации может быть непредсказуемость результатов, имеющая в том числе негативные экономические последствия. Таким образом, тема настоящей статьи актуальна для исследования. Ее проработка поможет не только лучше понять особенности работы в онлайн-режиме, но и разработать эффективные стратегии управления и поддержки сотрудников в этой новой реальности.

### **КРАТКИЙ ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ**

Традиция отечественной психологии не подразумевала детальную дифференциацию профессионалов, занятых в различных областях трудовой деятельности. Такие авторы, как И.В. Михайлов, Н.С. Пряжников, С.Н. Чистякова ограничивались тем, что классифицировали сотрудников по специализации: директор, инженер, рабочий, военнослужащий, врач и так далее [5; 8; 10]. Этот подход отвечал требованиям своего времени, однако современные условия требуют повышенной дифференциации специалистов, сопровождающейся детальным их описанием. Причиной является продолжающееся неуклонное усложнение производственных отношений, возникновение новых отраслей и профессий, многие из которых ранее не существовали вовсе или имели лишь отдаленные аналоги.

Первыми отечественными авторами, чей научный интерес был направлен в сторону изучения деятельности IT-специалистов как таковых, были Т.В. Корнилова, Е.А. Орел, А.А. Рычкова, О.К. Тихомиров [3; 7; 9]. На основании их исследований можно сформировать список качеств, которыми должен обладать субъект труда для успешной работы на такой должности. К этим качествам, в первую очередь, относятся высокий уровень интеллекта, развитое логическое и критическое мышление, гибкость мышления, способность к установлению неочевидных взаимосвязей между различными элементами информационных систем. Кроме того, IT-специалисты должны обладать хорошо развитыми навыками планирования и анализа, быть способными к системной работе. Также в этой сфере требуется высокая адаптивность, поскольку необходимость осваивать новые специальные навыки, методы работы и инструменты в IT-сфере является нормой.

Е.А. Орел дополнительно выделяет как имеющие особое значение для IT-специалиста вербальные способности и уровень эрудированности [7]. Ее исследование указывает на прямую связь между развитием вербальных способностей и качеством производимого продукта, а не только с успешностью и продуктивностью рабочих коммуникаций. Общая эрудированность, в свою очередь, может рассматриваться как свидетельство высокого уровня развития когнитивных способностей, которые являются необходимыми для выполнения рабочих задач во всех областях IT-индустрии.

И.Г. Белавина, Т.В. Корнилова и О.К. Тихомиров также обозначают важность коммуникативных навыков для успешной деятельности IT-специалиста [3; 9]. Взаимодействие с компьютером при написании программного кода или при выполнении задач в сложной профессиональной рабочей среде сводится к тому, что IT-специалист выражает свои требования в специфической форме, а компьютер выполняет эти требования, компилируя программу, создавая графический объект. При этом компьютер не способен к пониманию в человеческом смысле, он не может догадываться за специалиста не слишком точно выраженную мысль – сделано все будет ровно так, как требует специалист, буквально. В связи с этим от IT-специалиста требуется умение максимально точно и однозначно выражать свои мысли, причем без использования невербальной составляющей, такой, как жесты и мимика.

При работе в онлайн-режиме IT-специалист оказывается в большей степени изолированным от коллег по сравнению с классическим способом работы. Регулярные видеоконференции и постоянная текстовая переписка полностью не заменяют возможностей непосредственного живого общения. Например, у специалиста может возникнуть рабочий вопрос, который он сам до определенной степени будет считать нелепым или неуместным. Нередко психологически оказывается существенно проще спросить нечто подобное у коллеги в полусутоливой форме по пути в столовую, чем использовать для этого рабочие каналы связи. Как следствие, работа в онлайн-режиме накладывает на IT-специалиста повышенные требования к самостоятельности и автономности, необходимости полагаться на собственные знания и навыки.

Одновременно с тем для IT-специалистов характерно умение эффективно коммуницировать с применением популярных компонентов текстового общения, к числу которых относятся «эмодзи», «смайлики», «мемы», отсылки на общеизвестные произведения культуры и т.п. Такой стиль общения широко распространен в современности, особенно среди молодежи, однако есть значительная разница между бессмысленным заполнением сообщения подобными значками в декоративных целях и применением их для выражения эмоций, подчеркивания каких-либо нюансов. Поначалу, когда «смайлики» и тому подобные элементы входили в обиход, хорошим тоном в профессиональной и просто «взрослой» среде была их критика и неприятие. Далеко не сразу люди осознали, что данные инструменты используются не для упрощения вербального компонента речи вплоть до предельной примитивизации, а для его поддержки, заменяющей привычные и необходимые для полноценного человеческого общения интонацию, мимику, жесты и тому подобное. Саркастичная юмористическая фраза в живом общении произносится со специфическим тоном, так что собеседник моментально понимает шутку, тогда как при передаче этой же фразы текстом не всегда можно понять, шутит ли собеседник или выражает мысль всерьез. Продолжительное знакомство позволяет обходиться без подобных уточнений, но оно очевидным образом требует времени и присутствует не всегда.

Тема эффективного применения IT-специалистами дополнительных элементов, поддерживающих вербальный элемент общения, рассматривалась такими западными учеными как Дж. Бакли, М.П. О'Брайн, Т.Д. Голден, С. Манн, Л. Холдсворт, Т.М. Шафт [11; 14]. Ряд исследований, проведенный в различные годы, показывает, что IT-специалисты, в отличие от большинства молодежи, не просто используют «смайлики» и тому подобные дополнительные элементы, но делают это уместно, обогащая речь, повышая качество коммуникации.

## **ЦЕЛЬ**

На основе анализа исследований отечественных и зарубежных ученых в области изучения различных научных направлений выделить существующие подходы к изучению психологической сущности и содержания профессиональной деятельности IT-специалистов с точки зрения современной методологии психологической науки, выявить и систематизировать основные психологические условия их эффективной профессиональной деятельности.

## **РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ**

В общем смысле профессия представляет собой специализированную область знаний и навыков, требующую определенного уровня образования и специальной подготовки, а также осуществляемая в рамках определенных правил и этических стандартов. Профессия может быть связана с конкретным видом деятельности, например, медицина, юриспруденция, инженерия или журналистика, и предполагает наличие определенного уровня компетенции и ответственности перед обществом. Профессию можно рассматривать как разновидность функциональной системы. Компоненты этой системы представляют различные аспекты социальных отношений, среди которых можно выделить следующие:

1. Область профессиональной деятельности – сущностная характеристика содержания задач, методик их решения и полученных трудовых результатов, специфических для данной профессии.

2. Профессионалы как социальная группа – характеристика общности профессионалов, занимающихся определенной разновидностью труда, учитывающая их как часть общества, в рамках которого их профессиональная деятельность востребована и приносит пользу.

3. Профессиональные компетенции – совокупность специальных навыков, знаний и прочих специфических характеристик, которыми человек должен обладать для успешного выполнения трудовых функций, соответствующих определенной профессии.

4. Профессиональная деятельность – непосредственное выполнение профессиональных обязанностей в соответствии с требованиями, обусловленными профессиональными стандартами, нормами и нуждами контекста, в котором выполняется работа.

5. Личностно-обусловленная мотивация – компенсация трудозатрат в виде материальной и/или моральной награды, которые нужны профессионалу для обеспечения личных, семейных и иных потребностей, как минимум на уровне поддержания жизнедеятельности на уровне, позволяющем развиваться личностно и профессионально.

6. Общественно-обусловленная мотивация – повышение социального статуса, получение общественного признания и достижений, связанных со статусом индивида в общественной иерархии. – похоже на глоссарий для учебника. Надо связать это с проблемой статьи, иначе текст выпадает по смыслу.

Условия и качества, влияющие на успешность выполнения профессиональных задач, называются факторами эффективности профессиональной деятельности. К ним могут относиться такие элементы, как профессиональные знания, умения и навыки, опыт, лидерские навыки, мотивация, коммуникационные способности, техническое оборудование и инструменты, взаимодействие с руководством и т.д. Для большинства профессий большое значение имеет не только уровень специальной подготовки, но и владение мягкими навыками, такими, как умение работать в команде, эффективное общение и управление временем. В различных профессиональных областях встречаются также специфические наборы требований, характерные для этих областей, но не нужные в других профессиях. В первую очередь к таковым относятся профессиональные навыки, но, например, при непосредственной работе с людьми требование к высоким навыкам коммуникаций дополнительно возрастает.

Отечественные и зарубежные психологи, так или иначе занимающиеся вопросами, близкими к тематике данной статьи, выявляли разнообразные факторы эффективности профессиональной деятельности [4, 6, 9, 11]. Все их в целом можно разделить на две категории. К первой

относятся психологические, то есть связанные с личностью специалиста. Ко второй относятся организационные, то есть условия окружающей специалиста рабочей среды.

В частности, ряд ученых обращает внимание на такой фактор как профессиональное поведение IT-специалистов. Несмотря на то, что в данной отрасли не принята максимальная жесткость и сухость, а также приветствуется целый комплекс действий и обычаев, которые в других сферах деятельности воспринимались бы как вопиющий непрофессионализм, по всей видимости, существует некий оптимум между строгим профессионализмом и неформальным поведением. Успешные IT-специалисты относятся к своей работе с уважением, соблюдают трудовую этику, и даже если они не ходят на работу в деловом костюме, чего от них, обычно, никто и не требует. Поэтому с поправкой на специфику IT-сферы их поведение можно охарактеризовать как профессиональное. Чрезмерная вольготность и эксцентричность чаще всего коррелируют с недостаточно высоким уровнем профессионализма, в первую очередь, выражающуюся в несерьезном отношении к своим трудовым обязанностям, задержках по срокам, игнорированию не критичных ошибок и прочих нарушениях трудовой этики.

Наблюдается взаимосвязь между низким уровнем тревожности и эффективностью трудовой деятельности в онлайн-режиме [7]. Это свойство не специфично для IT-специалистов, оно характерно для всех отраслей, в которых применяется онлайн-режим, в частности среди педагогов и журналистов. Повышенный уровень изоляции от коллектива вынуждает в большей степени полагаться только на себя. В онлайн-режиме трудно или невозможно сравнивать свои особенности трудового процесса с деятельностью коллег. У людей, для которых характерна повышенная тревожность, эти особенности профессиональной деятельности часто вызывают нарастающую неуверенность в собственной компетенции и прочие психологические проблемы, в неблагоприятных условиях переходящие в расстройство.

Креативное (творческое) мышление имеет высокую важность для IT-специалистов, трудящихся во всех рабочих режимах. В особенности оно проявляется среди специалистов, работающих в онлайн-режиме. По мнению зарубежных ученых Н.П. Ирани и Э. Жоу, данный феномен объясняется наличием корреляционной связи между творческим мышлением и склонностью к независимости [15]. Сама по себе творческая компонента деятельности практически не поддается регламентации, она связана с субъективными особенностями психики. Нередко творческим специалистам требуется высокий уровень тишины и изоляции, недостижимый в условиях офиса. Или же, напротив, кому-то может быть удобно творить под аккомпанемент громкой музыки, неприемлемой для окружающих. И то, и другое без проблем достигается в онлайн-режиме.

В таблице 1 рассматривается взгляд современных российских менеджеров на психологические условия эффективности профессиональной деятельности IT-специалистов.

Таблица 1 – Приоритет важности психологических условий IT-специалистов с точки зрения российского менеджмента

| № | Психологическое условие                | Доля подразделений, в которых условие приоритетно |
|---|--|---|
| 1 | Контроль со стороны руководства        | 100%  |
| 2 | Регламентированность рабочих процессов | 90%   |
| 3 | Интеграция домашней и рабочей среды    | 70%   |
| 4 | Творческое мышление                    | 50%   |
| 5 | Коммуникативные навыки                 | 40%   |
| 6 | Эмоциональность                        | 20%   |

Необходимо отметить, что объективность приоритета важности с точки зрения менеджмента находится под серьезным сомнением. В частности, указанная абсолютная необходимость контроля со стороны руководства может быть вызвана желанием менеджмента сохранить свои рабочие места, а не действительной необходимостью постоянного контроля над рабочим процессом. Это может быть интересной темой для дополнительных исследований, особенно в связи с новыми возможностями, которые представляют нейросетевые технологии и прочие наработки в области искусственного интеллекта.

Аналогично, хотя и в меньшей степени, может вызывать сомнение чрезвычайно высокий приоритет регламентированности рабочих процессов, когда речь идет об ИТ-сфере. Безусловно, организация сколько-нибудь сложного предприятия без регламентации весьма затруднительна, если не невозможна. Однако, когда речь идет об ИТ-специалистах, зачастую имеются в виду высокомотивированные профессионалы, в чьи трудовые обязанности входит творческая работа. Излишняя жесткость в регламентации рабочих процессов, в которых задействованы такие специалисты, вполне вероятно, будет только мешать. В частности, некоторые компании, работающие по классической схеме, то есть без онлайн-режима, практикуют для своих программистов и иных свободный график с нормой часов на рабочем месте, устанавливаемой на неделю, а не на каждый день.

А.Я. Кибанов занимался анализом организационных факторов, оказывающих влияние на эффективность профессиональной деятельности. С его точки зрения такие факторы можно разделить на три категории, что отражено в таблице 2 [2].

Таблица 2 – Категории организационных факторов эффективности профессиональной деятельности

| № | Категория факторов | Содержание   |
|---|--------------------|--|
| 1 | Экономические      | Расходы на персонал, материально-техническое обеспечение, уровень заработной платы, стимулирование и вознаграждение за трудовые достижения, инвестирование                             |
| 2 | Регламентационные  | Установление внутриорганизационных правил и порядков, нормативы и порядок использования организационных ресурсов, учет и менеджмент трудовых результатов                               |
| 3 | Социальные         | Организационная культура, лояльность сотрудников, развитие сотрудников в личном и профессиональном плане, поддержание благоприятного социально-психологического климата на предприятии |

Экономическое стимулирование, сводящееся к выделению части прибыли на улучшение условий личной и профессиональной жизни сотрудников, очевидным образом оказывает положительное влияние на профессиональную деятельность. Однако здесь не всегда очевидно, каким образом следует соблюдать баланс между распределением экономических стимулов. Например, перед руководством предприятия может стоять выбор: повысить сотрудникам заработную плату или улучшить условия труда на рабочем месте. Онлайн-режим накладывает свою специфику на выбор в данной ситуации. Специалист, работающий из дома, с повышенной вероятностью воспримет расходы на украшение офиса как бессмысленную трату финансов, поскольку он все равно там не бывает.

Пожалуй, главной проблемой, связанной с регламентационными факторами, является их накопление, приводящее к чрезмерной бюрократизации, «удушающей» рабочие процессы, лишаящей их гибкости и подменяющей производительную трудовую деятельность бессмысленными отчетами. Разумеется, предприятие не может существовать без регламента, учета и контроля, но практика показывает, что руководство, особенно среднего звена, зачастую вводит новые правила, не задумываясь об отмене старых. Онлайн-режим сопряжен с определенным ощущением свободного формата труда, и если руководство настаивает на жестком контроле

над сотрудниками, даже работающими в онлайн-режиме, то результатом может оказаться снижение трудоспособности, а не ее повышение.

В современности нелегко найти предприятие, руководство которого не задумывалось бы о создании и поддержании благоприятного социально-психологического климата и прочих социальных факторов, которые могут оказать существенное влияние на лояльность и трудоспособность сотрудников. Проблема в том, что мало кто умеет это делать. Зачастую в лучшем случае руководство пытается создать атмосферу и организационную культуру, комфортные лично для руководителей, с их складом характера, привычками и образом жизни, тогда как сотрудники, в частности ИТ-специалисты, зачастую существенно отличаются от руководства в плане характера, привычек, увлечений и образа жизни. В худшем же случае высшее руководство выделяет бюджет на поддержание социальных факторов, а руководство среднего звена осваивает этот бюджет и отчитывается об успехе.

## **ВЫВОДЫ**

Таким образом, психологическая сущность профессиональной деятельности ИТ-специалиста, работающего в онлайн-режиме, заключается в:

1. Высокой степени ответственности за результат своей работы, так как любая ошибка в условиях повышенной автономии может привести к серьезным последствиям;
2. Необходимости постоянного самообучения и саморазвития, так как сфера информационных технологий постоянно меняется и развивается, при этом специалист в данном отношении в значительной степени предоставлен самому себе;
3. Важности коммуникации и сотрудничества с другими специалистами и клиентами в условиях, так как решение задач в области ИТ часто требует коллективной работы;
4. Необходимости быстрой адаптации к новым условиям и изменениям, обусловленным стремительным развитием индустрии в целом;

Содержание профессиональной деятельности ИТ-специалиста, работающего в онлайн-режиме, включает в себя:

1. Разработку и поддержку программного обеспечения, систем и приложений;
2. Настройку и обслуживание компьютеров и сетей;
3. Организацию защиты информации от несанкционированного доступа.
4. Работу с базами данных и информационными системами.
5. Консультирование клиентов по вопросам ИТ.

Чтобы выделить факторы эффективности профессиональной деятельности, в наибольшей степени влияющие на сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн-режиме, следует сузить область внимания. В первую очередь, необходимо учитывать не только психологические, но и организационные факторы. Влияние организационных (средовых) факторов на профессиональную деятельность сотрудников изучено в меньшей степени, чем взаимосвязи психологических факторов с профессиональной трудовой деятельностью, так что в этом направлении можно проводить дальнейшие исследования. Необходимо также заметить, что, в отличие от психологических факторов, организационные факторы являются в значительной мере управляемыми, причем напрямую воздействовать на них может и должен не сотрудник, а руководство предприятия, профессиональной обязанностью которого является обеспечение комфортной и продуктивной трудовой среды.

После первичного разделения на психологические и организационные факторы каждая из этих подгрупп должна быть рассмотрена отдельно. Принципиальным подходом будет следующий: во множестве факторов эффективности профессиональной деятельности общего характера, влияющих на все или большинство профессий, нужно выделить два подмножества. Это относится как к психологическим, так и к организационным факторам. Первое из выделяемых подмножеств включает в себя факторы, оказывающие существенное влияние на эффектив-

ность профессиональной деятельности в онлайн-режиме, вне зависимости от отраслевой специфики. Второе выделяемое подмножество состоит из факторов, важных для эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих по любой схеме.

В области пересечения данных подмножеств будут находиться специфические факторы, имеющие особую важность для профессиональной деятельности ИТ-специалистов, работающих в онлайн-режиме. В дальнейшем можно исследовать, какие именно психологические и организационные факторы окажутся ключевыми, выявить главные трудности и проблемы, влияющие на профессиональную деятельность сотрудников ИТ-компаний, работающих в онлайн режиме.

### БИБЛИОГРАФИЯ

1. Бобинкин С.А. Влияние креативности на эффективность деятельности линейного персонала // Сервис в России и за рубежом. 2009. №3.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации : учеб.-практ. пособие / ред. А.Я. Кибанов; – Москва : Проспект, 2015. – 41 с.
3. Корнилова Т.В. Интеллектуально-личностный потенциал человека в условиях неопределенности и риска. — М.: Нестор-История, 2016.
4. Магомедова Д.М., Камилев И.М., Керимханов С.Т. Мотивация как фактор повышения эффективности трудовой деятельности персонала // Вестник Академии знаний. 2019. №6 (35).
5. Михайлов И.В. Профессиональная подготовка учителя к фенологической работе с учащимися средствами туристско-краеведческой деятельности: диссертация ... кандидата педагогических наук: 13.00.08. – г. Сходня, Московской обл., 2001. – 143 с.
6. Носкова О.Г. Общепсихологическая теория деятельности и проблемы психологии труда // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 2014. – № 3, с. 104–121.
7. Орел Е.А. Особенности интеллекта профессиональных программистов // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2007. – №2. –С. 70-79.
8. Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда: учебное пособие. – М.: Издательский центр «Академия», 2009.
9. Тихомиров О.К. Лекции по психологии. М.: Юрайт, 2008. 589 с.
10. Чистякова С.Н. Профессиональное самоопределение обучающихся: проблемы и пути решения / С.Н. Чистякова // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2015. – № 2 (18), С. 113-118.
11. Buckley, J., O'Brien, M., Shaft, T.M. (2011) Inference-based & Expectation-based Processing in Program Comprehension. To appear at the 9th International Workshop on Program Comprehension.
12. Dings, R., & Newen, A (2023). Constructing the past: The relevance of the narrative self in modulating episodic memory. *Review of Philosophy and Psychology*, 14(1), 87–112.
13. Duck, S.T. (2021). Work Efficiency: Strategies for Success. *Journal of Productivity and Management*, 10(2), 45-62.
14. Golden, T. D., & Gajendran, R. S. (2019). Unpacking the role of a telecommuter's job in their performance: Examining job complexity, problem solving, interdependence, and social support. *Journal of Business and Psychology*, 34(1), 55–69.
15. Zhou, E. & Irany, N. P. (2021). The Psychological Effects of Remote Work on Job Performance. *Journal of Telecommuting and Productivity*, 18(3), 76-91.



**THE PSYCHOLOGICAL ESSENCE AND CONTENT OF THE PROFESSIONAL  
ACTIVITIES OF EMPLOYEES OF IT COMPANIES OPERATING ONLINE**

**Uvarov A.A.**

State University of Education

**ABSTRACT**

This article details the main scientific approaches and directions in the study of the psychological nature and content of employees of IT companies operating online both in modern Russia and in other countries today. The theoretical analysis of the studies of domestic and foreign scientists in the field of studying various scientific areas on this problem made it possible to single out, within the framework of this article, the existing approaches to the study of the psychological essence and content of professional activity from the point of view of modern methodology of psychological science. In the course of the analysis, the main psychological conditions for the effective professional activity of IT specialists were identified and systematized, and the organizational factors of the effectiveness of their professional activity in online mode were categorized.

**KEYWORDS**

psychological factors, organizational factors, employees of IT companies, online mode, remote work.