

№ 2 – С. 112–129. – Режим доступа : <https://cyberleninka.ru/article/n/chto-takoe-tsifrovoye-obschestvo>. – Дата доступа : 08.10.2022.

2. Кодекс Республики Беларусь об образовании : по состоянию на 1 сент. 2022 г. – Минск : Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 2022. – 512 с.

УДК 159.9.075

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ

Д. В. Ерёменко, Т. Ю. Шлыкова

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

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

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

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

высокая степень профессиональной мобильности, социальная активность, предприимчивость [1].

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

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

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

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

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

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

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

Основными факторами демотивации сотрудников с дистанционной формой занятости являются:

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

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

Таблица 1 – Критерии повышение уровня вовлеченности в деятельность

Название критерия	Описание критерия
Разнообразность работы	работа должна требовать от работника использования различных знаний и навыков, поэтому задания должны различаться между собой.
Законченность работы	работа должна представлять заверченный цикл действия, приводить к видимому результату.
Значимость работы	работа должна показывать, как результат ее выполнения влияет на жизнь и благосостояние других людей.
Автономность работы	работа должна обеспечивать необходимую свободу и независимость в действиях при ее выполнении.

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

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

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

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

Список использованной литературы

1. Дашкова, Е. С. Исследование процессов трансформации трудовых мотивов и форм занятости населения в условиях инновационного развития экономики / Е. С. Дашкова, Н. В. Дорохова, О. А. Зенкова // Вопросы инновационной экономики. – Воронеж. – 2020. – № 2. – С. 653–662.
2. Зайцев, Д. В. Психологические и социокультурные показатели степени адаптации молодежи к цифровой занятости / Д. В. Зайцев, С. К. Летягина // Социально-культурная деятельность: векторы исследовательских и практических перспектив. материалы Междунар. электр. науч.конф.. – Казань, 2020 – С. 391–396.
3. Емельянова, О. Я. Прикладные аспекты механизма профессиональной адаптации удаленных работников / О. Я. Емельянова, В. С. Самсонов,

И. В. Шершень, М. А. Кравец // Вестник алтайской академии экономики и права. – Воронеж, 2020. – № 12-2. – С. 295–299.

4. Ганина, К. В. Связь мотивации и самооценки профессиональной деятельности работников образования: онлайн-контекст / К. В. Ганина, Д. В. Зайцев // Актуальные проблемы психологии и прикладной социологии. Сборник научных статей преподавателей, бакалавров и магистрантов. – Саратов, 2020. – С. 18–24.

5. Сысоева, В. И. Негативные последствия дистанционной занятости / В. И. Сысоева, О. Л. Седова // Сборник статей XIII Всероссийской науч.-конф // Результаты современных научных исследований и разработок – Пенза, 2021. – С. 111–114.

6. Зайцева, Н. В. Особенности психологического сопровождения в области интернет-занятости молодежи / Н.В. Зайцева, Д.В Зайцев. // Сборник статей III Междунар. науч.-практ. конф. // Государство, общество, личность : история и современность. – Пенза, 2020. – С. 89–93.

УДК 159.9

СТИЛЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБЩЕНИЯ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧИТЕЛЯ И РОДИТЕЛЕЙ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ

Е. Г. Изотова

Российская Федерация, г. Ярославль, Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского
Vetas_143@mail.ru

В статье представлены основные результаты эмпирического исследования, в котором доказывается, что стиль педагогического общения влияет на эффективность и тесноту взаимодействия учителя и родителей младших школьников. Представлены основные формы взаимодействия классного руководителя с родителями; выявлены особенности влияния стиля педагогического руководства на взаимоотношения с родителями.

Актуальность данной работы определяется, с одной стороны, всё большим влиянием стиля педагогического общения на учебный процесс, а с другой стороны, усиленным вниманием к эффективности взаимодействия учителя и родителей.