(cc) BY

Лазаренко Максим Витальевич
студент
Ковалёва Дина Петровна
бакалавр, старший преподаватель
Ишкова Екатерина Валерьевна
канд. психол. наук, доцент, преподаватель
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»
г. Краснодар, Краснодарский край

DOI 10.31483/r-154336

ЗНАЧИМОСТЬ КОМПЛЕКСНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ЖЕНЩИН С ВЫРАЖЕННЫМ ВНУТРИЛИЧНОСТНЫМ КОНФЛИКТОМ, РАБОТАЮЩИХ ДИСТАНЦИОННО

Аннотация: *в статье исследуется значимость комплексного психологического сопровождения для профессиональной эффективности женщин, работающих дистанционно и испытывающих выраженный внутриличностный конфликт. Рассматриваются специфические кризисогенные факторы удалённого труда, такие как социально-психологическая изоляция, стирание границ между работой и личной жизнью, высокая нагрузка на саморегуляцию, профессиональная неопределённость и риск эмоционального выгорания. На основе систематизации данных факторов в работе представлена детализированная таблица, сопоставляющая возможные меры психологического сопровождения (коучинг, тренинги, психотерапевтические техники) с прогнозируемыми позитивными результатами их применения. Делается вывод о том, что кризисогенная природа дистанционной работы, являясь вызовом, создаёт потенциал для личностно-профессионального роста, что подтверждает необходимость и высокую эффективность целенаправленного психологического сопровождения данной категории работниц.*

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Ключевые слова: *дистанционная работа, удалённая занятость, психологическое сопровождение, внутриличностный конфликт, профессиональная эффективность, кризисогенные факторы, эмоциональное выгорание, тайм-менеджмент, саморегуляция.*

В современной науке активно изучаются гендерные особенности дистанционной занятости, где женщины выступают одной из ключевых групп. В условиях устойчивого роста удалённых форматов труда, обусловленного цифровизацией экономики. Анализ специфики и проблем организации такой работы описали Н.Н. Демиденко, Д.П. Ковалева [2], а характеристики кризиса профессиональной идентичности исследовали С.В. Майер, А.В. Серый, М.С. Яницкий [8]. При этом в научном плане остаются недостаточно изученными факторы, влияющие на результативность этой деятельности, а также вариативные личностные проблемы и профессиональные перспективы самих работниц. Данное исследование посвящено анализу влияния психологического сопровождения на профессиональную эффективность женщин, работающих удалённо, с фокусом на преодоление выраженного внутриличностного конфликта как фактора роста продуктивности.

Следует отметить, что, по мнению Е.В. Мухтияровой, в России женщины составляют почти половину рабочей силы (49%) и большинство среди лиц с высшим образованием (55%) [2, с. 46], что подчеркивает их значение как ключевого кадрового ресурса и объясняет гендерную обусловленность выбора дистанционного формата занятости.

Как отмечает М.Е. Гумницкий [1], суть внутриличностного конфликта зачастую заключается в ценностном противоречии, вытекающем из рассогласования целей организации и личных установок работника. Психологическое сопровождение в данном случае будет направлено на осознание и согласование этих противоречий, помогая найти баланс или стратегию совладания.

Вопрос о необходимости психологического сопровождения возникает, когда психика под воздействием объективных (организационных) и субъективно-лич-

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

ностных факторов становится уязвимой, а трудовая деятельность не эффективной. Дистанционный формат работы оказывает существенное влияние на психологическое состояние сотрудника. Вне традиционного коллектива человек нередко сталкивается с ощущением изоляции и хроническим стрессом, что напрямую провоцирует риск профессионального выгорания. Кроме того, свободный график требует высокой степени самоконтроля и дисциплины, создавая дополнительную нагрузку. Особенно остро эти проблемы проявляются у фрилансеров на краткосрочных контрактах, которые вынуждены постоянно искать новые заказы в условиях высокой конкуренции. Постоянная нагрузка в сочетании с ограниченными сроками выполнения задач вызывает сильное напряжение и способствует возникновению негативных эмоций [2, с. 49].

На основе систематизированного перечня кризисогенных факторов, выделенных Н.Н. Демиденко, Д.П. Ковалевой [2, с. 49–50], и упоминаемых в работах других авторов [3, с. 227; 4, с. 1310; 5; 7] в таблице 1 представлен анализ возможностей психологического сопровождения в работе с каждым из них, а также прогнозируемые результаты этой работы.

Таблица 1

Кризисогенные факторы дистанционной работы:
меры сопровождения и ожидаемые результаты

Кризисогенный фактор	Возможные меры психологического сопровождения	Предположительный результат (позитивная динамика)
Социально-психологическая изоляция (разрыв привычных социальных и профессиональных связей)	Групповые супервизии или интервизионные группы онлайн, тренинги навыков коммуникации в цифровой среде, коучинг по формированию деловых связей.	Снижение чувства одиночества, формирование чувства принадлежности к профессиональному сообществу, расширение сети поддержки.
Стирание границ между работой и личной жизнью	Тренинг по тайм-менеджменту и техникам «цифрового детокса», консультирование по организации рабочего пространства и времени, помощь в формировании и поддержании ритуалов начала и окончания рабочего дня.	Восстановление четких границ, снижение уровня хронического стресса, повышение удовлетворенности как работой, так и личной жизнью.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Высокая нагрузка на саморегуляцию и самоконтроль	Тренинги по целеполаганию и планированию, методы когнитивно-поведенческой терапии для борьбы с прокрастинацией, развитие навыков эмоциональной саморегуляции.	Повышение личной эффективности, снижение тревожности из-за срывов сроков, рост уверенности в своей способности управлять задачами.
Профессиональная неопределённость и отсутствие карьерных ориентиров	Карьерное консультирование, помощь в идентификации и формулировке профессиональных ценностей и целей, составление индивидуального плана профессионального развития.	Формирование ясных профессиональных перспектив, повышение мотивации, снижение ощущения «застоя».
Эмоциональное выгорание вследствие хронического стресса	Диагностика уровня выгорания и стресса, индивидуальная и групповая психотерапия, направленная на восстановление ресурсов, техники арт-терапии и телесно-ориентированные практики для снятия напряжения.	Снижение симптомов выгорания, восстановление эмоционального баланса и работоспособности, профилактика рецидивов.
Когнитивные перегрузки из-за постоянного потока информации	Тренинги по управлению вниманием и информационной гигиене, освоение методов скоростного чтения и фильтрации контента, развитие навыков системного мышления для обработки данных.	Повышение продуктивности за счет снижения «информационного шума», снижение умственной усталости, улучшение качества принимаемых решений.

Следуя тезису, разделяемому рядом исследователей о том, что развитие личности требует выхода из зоны комфорта (см., напр.: Д.П. Ковалёва [6, с. 189]), кризисогенность дистанционной работы в рамках данного исследования можно и нужно интерпретировать как условие, создающее возможности для такого роста.

Таким образом, кризисогенная природа дистанционного труда, будучи вызовом, создает закономерную основу для личностного роста. Это подтверждает не только перспективность, но и объективную востребованность комплексного психологического сопровождения женщин, работающих удалённо, для трансформации трудностей в ресурс развития.

Список литературы

1. Гумницкий М.Е. Ценностное давление субъекта как аспект внутриличностного ценностного конфликта / М.Е. Гумницкий // Мир науки. Педагогика и психология. – 2024. – №4. – С. 57. EDN FDOIBI

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

2. Демиденко Н.Н. Дистанционная работа женщин в сфере интернет-маркетинга как перспективная форма организации труда: специфика и проблемы / Н.Н. Демиденко, Д.П. Ковалева // Общество: социология, психология, педагогика. – 2025. – №6. – С. 45–51. DOI 10.24158/spp.2025.6.5. EDN AEMSXL

3. Профессиографические особенности деятельности IT-специалистов как рискогенные факторы выгорания / А.Ф. Джумагулова, Н.Е. Водопьянова, О.О. Гофман, Г.С. Никифоров // Вестник РУДН. Серия: Психология и педагогика. – 2024. – №1. – С. 220–241. DOI 10.22363/2313-1683-2024-21-1-220-241. EDN TMQPIK

4. Дятлов А.А. Особенности организации и эффективности удалённой работы офисных сотрудников / А.А. Дятлов // Вестник науки. – 2026. – №1 (94). – С. 1305–1315. EDN DZQGXP

5. Зайцев Д.В. Взаимосвязь личностных особенностей и копинг-стратегий молодых интернет-работников / Д.В. Зайцев, Ю.В. Селиванова // Психолог. – 2020. – №5. – С. 21–32. DOI 10.25136/2409-8701.2020.5.33889. EDN EDDXRV

6. Ковалева Д.П. Цели и потребности личности: их определение / Д.П. Ковалева // CETERIS PARIBUS. – 2022. – №12. – С. 188–189. EDN EWUVCA

7. Коренкова Н.Е. Круглый стол «Самоизоляция в условиях COVID-пандемии: восприятие, последствия и рекомендации психологов» / Н.Е. Коренкова, В.М. Звоников, Ю.Н. Олейник // Знание. Понимание. Умение. – 2020. – №3. – С. 278–284. DOI 10.17805/zpu.2020.3.22. EDN WVGHDO

8. Майер С.В. Смысловые и темпоральные характеристики кризиса профессиональной идентичности в среднем возрасте / С.В. Майер, А.В. Серый, М.С. Яницкий // Психология человека в образовании. – 2023. – №4. – С. 594–606. DOI 10.33910/2686-9527-2023-5-4-594-606. EDN NXBWTJ

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)