

# Современные тенденции в развитии психологических исследований труда и трудящегося в динамичной профессиональной и организационной среде

В.В. Барабанщикова<sup>\*1</sup>, А.С. Кузнецова<sup>2</sup>

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

<sup>1</sup> vvb-msu@bk.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2152-823X>

<sup>2</sup> kuznetsovamsu@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0001-8402-9705>

\* Автор, ответственный за переписку: vvb-msu@bk.ru

**Актуальность.** В предваряющей тематический номер вступительной статье рассматриваются основные перспективы изменений в мире профессий и главные тенденции в развитии человека как субъекта трудовой деятельности.

**Цель.** Показать специфику современной сферы труда, связанную с развертыванием инновационных процессов и возникновением таких форм взаимоотношения работника и организации, при которых усиливается значение самостоятельности профессионалов в выполнении работы.

**Результаты.** Обсуждаются преимущества профессионалов с развитой способностью к самоорганизации при работе в напряженных условиях труда. Совпадение интересов организации и работника в увеличении доли автономии в планировании и выполнении трудовых задач во многом определяет изменение характера «психологического контракта» в современных организациях: возрастает роль ответственности и взаимной поддержки в системе организационного управления. В статье обозначаются ключевые факторы, повышающие значимость процессов саморегуляции, способствующие повышению эффективности труда и достижению профессионального успеха. Указывается, что к числу таких факторов стоит, прежде всего, отнести динамично раскручивающиеся процессы цифровизации, преимущества которых стали очевидными при вынужденном переходе многих видов труда в информационное пространство.

**Выводы.** Новые вызовы времени, бесспорно, внесут коррективы в цели и методы психологии труда, но не поменяют роли и предназначения данной науки и практики — изучения особенностей формирования и функционирования современного человека в профессиональной среде. В завершающей части вступительной статьи обобщаются актуальные задачи психологических исследований труда и трудящегося, представленные в серии исследований и практических разработок авторов тематического номера.

**Ключевые слова:** психология труда, трудовая деятельность, работник, инновационные процессы, цифровизация, эффективность труда, саморегуляция, адаптация.

*Для цитирования:* Барабанщикова В.В., Кузнецова А.С. Современные тенденции в развитии психологических исследований труда и трудящегося в динамичной профессиональной и организационной среде // Национальный психологический журнал. 2022. № 4 (48). С. 3–8. doi: 10.11621/npj.2022.0401

# Modern trends in psychological research of work and employees in a dynamic professional and organizational environment

Valentina V. Barabanshchikova<sup>\*1</sup>, Alla S. Kuznetsova<sup>2</sup>

Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

<sup>1</sup> vvb-msu@bk.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2152-823X>

<sup>2</sup> kuznetsovamsu@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0001-8402-9705>

\* Corresponding author: vvb-msu@bk.ru

**Background.** The introductory article of the thematic issue examines main prospects for changes in the world of professions, as well as the main trends in a working person's development.

**Objective.** It is shown that the specificity of modern work is associated with the deployment of innovation processes, and the emergence of new “employee-organization” relationship.

**Results.** The “employee-organization” convergence of interests leads to the increase in work autonomy, and determines changes in “psychological contracts” — the role of responsibility and mutual support is enhancing. The article identifies the key factors that increase the importance of self-regulation processes, contributing to work performance and professional success in dynamic organizational environment. Rapid digitalization processes are indicated as one of the main trends in modern work, providing apparent advantage during the forced transition of various work spheres into the information space. Developed self-regulation leads to successful adaptation under tensed work conditions.

**Conclusion.** It is emphasized that new challenges are bound to bring adjustments to the goals and methods of work psychology, though without changing its role and purpose, which consists in studying the processes of development and functioning of a modern person in a professional environment. Finally, the results of studies, presented in the thematic issue, are summarized as four clusters of acute research issues in work domain.

**Keywords:** work psychology, work activity, employee, innovation processes, digitalization, work efficiency, self-regulation, adaptation.

*For citation:* Barabanshchikova, V.V., Kuznetsova, A.S. Modern trends in psychological research of work and employees in a dynamic professional and organizational environment. *Natsional'nyy psikhologicheskiy zhurnal (National psychological journal)*, 4 (48), 3–8. doi: 10.11621/npj.2022.0401

В особые периоды развития общества нельзя не задать вопросом о роли и месте психологических исследований профессионального труда. В настоящее время правомерен вопрос: позволяют ли сейчас, в первой трети XXI века, классические теоретические и прикладные разработки психологии труда решать задачи обеспечения эффективной деятельности человека в динамичной организационной системе?

Современные тенденции существования и развития профессионала в сфере труда во многом обусловлены развертыванием инновационных процессов и появлением новых форм взаимоотношения организации и работника (Леонова, 2020; Носкова, 2021; Емелин, 2021). Главным из них является высокая степень самостоятельности в планировании и выполнении работы — безусловно, в тех пределах, в которых организация разрешает и, более того, поддерживает автономию труда сотрудников (Барабанщикова, 2019; Дикая, 2007; Занковский, 2015; Лузянина, Кузнецова, 2014; Thompson, Payne, Taylor, 2015). Активно расширяется и такая форма труда, при которой автономность профессионала от организации достигает, так сказать «крайнего полюса»: растет число фрилансеров (в том числе, в статусе индивидуального предпринимательства и самозанятости).

Мощными факторами, заставляющими задуматься о границах стабильности и перспективах изменений в исследованиях труда и трудящегося, являются факторы глобального характера (Занковский, 2015; Леонова, 2020; Носкова, 2021). Совсем недавно стремительное распространение пандемии COVID-19 буквально «вытеснило» человека в информационное пространство, заставляя по-новому приспосабливаться к изменениям не только условий, но и содержания труда, и вынуждая профессионалов находить новые реперные точки для опоры и развития (Zinchenko, Morosanova, Kongratyuk, Fomina, 2020).

При этом цифровизация приводит к возникновению новых, малоизученных проблемных зон. Так, флуктуация граничных значений условий труда ставит задачу смены форм организационного контроля (Леонова, 2020; Rubery, Keiser, Grimshaw, 2016). Поскольку работа в информационной среде имеет нечеткие временные и пространственные рамки (в отличие от регламентированных привычных средовых условий), то возникает задача перехода на иные варианты организационного контроля: приоритетным становится итоговый контроль за сроком окончания работы и качеством полученного результата, а роль традиционного контроля за расходованием рабочего времени ослабевает (Емелин, 2021; Солнцева, 2021). В итоге возрастают требования к эффективной самоорганизации труда профессионалов, росту их автономии, активному внедрению скользящих графиков работы. Все основные характеристики труда в профессиях инновационной сферы — высокая мобильность, удаленная работа посредством интернет-технологий при значительной персонификации ответственности — в период быстрого разворачивания процессов цифровизации становятся типичны-

ми и для массовых профессий непроизводственного сектора.

Как следствие, возрастают требования к самоорганизации труда профессионала, и его способности к эффективной саморегуляции, которая обеспечивает: (1) целевую расстановку приоритетов в последовательности выполнения трудовых задач; (2) готовность самостоятельно расширять и дополнять круг таких задач в рамках согласованных с организацией направлений работы; (3) эффективное самостоятельное распределение рабочего и свободного времени; (4) адекватное ситуативное управление собственными ресурсами, актуализация которых необходима для решения проблем в конкретных ситуативных обстоятельствах; (5) адаптивное взаимодействие специалистов в новых социально-профессиональных средах; (6) «движение вверх» — личностное и профессиональное развитие, самореализацию и самоидентификацию работающего человека (Емелин, 2021; Кузнецова, Заварцева, 2018; Широкая, 2019; Pang, 2017; Rubery, Keiser, Grimshaw, 2016).

Таким образом, современный эффективный работник — это тот, кто умеет управлять своим профессиональным опытом и адаптивен к изменяющейся среде (Барабанщикова, 2019; Корнеева, Симонова, 2015; Кузнецова, Титова, Злоказова, 2019); готов к непрерывному профессиональному самообразованию, в том числе и к самостоятельному освоению нового знания (Блинникова, Матюшин, 2020; Моросанова, 2016; Шойгу, 2019); обладает высоким потенциалом к саморазвитию (Абдуллаева, 2021; Качина, 2015; Лузянина, Кузнецова, 2014; Thompson, Payne, Taylor, 2015).

Отмечая новизну процессов информатизации и цифровизации, расширяющих проблемное поле исследований трудовой деятельности, важно понимать, что никуда не исчезает необходимость и значимость труда, направленного на создание вещественного, материального продукта: люди вряд ли перестанут сеять хлеб, варить сталь, производить материальные ценности и создавать шедевры художественного творчества. Традиционные виды трудовой деятельности, ключевые закономерности развития которых выявлены и систематизированы в исследованиях классической психологии труда, по-прежнему остаются объектом исследований и практических разработок, направленных на (1) повышение эффективности труда, (2) поддержку психологического благополучия и здоровья профессионала, (3) успешное профессиональное развитие.

Безусловно, новые вызовы времени способствуют развитию науки во все времена, давая импульс для перехода психологического знания на новую качественную ступень. Но это не отменяет основные направления психологии труда: психологический отбор и подбор кадров; рационализацию трудовой деятельности; формирование профессионально-важных качеств; повышение работоспособности и оптимизацию функционального состояния в напряженных рабочих ситуациях; профессиональное обучение; профилактику развития профессионально-личност-

ных деформаций. Новые факторы содержания и условий работы, бесспорно, вносят коррективы в условия, методы, средства психологии труда, но не меняют ее роли и предназначения.

Материалы представленных статей охватывают результаты научных и практических разработок, выполненных в рамках ряда динамично развивающихся направлений психологии труда. В первой рубрике «Профессиональное самоопределение личности» сгруппированы работы, посвященные анализу специфики формирования профессиональной идентичности, ее проявлений и функций в мире традиционных и информационных технологий, направленных на производство нематериальных (в том числе и цифровых) результатов труда и поддерживающих новые формы дистантных коммуникаций. Анализируются представления работающего человека о себе и значимости результатов своего труда в развитии современного информационного пространства.

Вторая рубрика «Функциональные состояния в напряженных условиях труда» объединяет исследования, выявляющие профессионально-специфичные причины роста стрессогенности труда и развития неблагоприятных функциональных состояний, и их связь с психологическими особенностями, способствующими повышению стрессоустойчивости

в напряженных и экстремальных условиях работы. Исследуется роль адаптивности, диспозиционной осознанности и субъективной оценки временной перспективы как факторов профилактики деструктивного профессионального стресса.

В третьей и четвертой рубриках («Мотивация трудовой и учебной деятельности» и «Проблемы профессиональной подготовки психологов») основная тематика исследований посвящена анализу психологических предикторов успешности обучения специалистов-психологов. Обсуждается система подготовки психологов, готовых к выполнению рабочих задач в условиях чрезвычайных ситуаций с учетом действия фактора высокой ответственности за результаты труда. Выявляются психологические предикторы неэффективных стратегий освоения учебных материалов, связанных с тенденцией откладывать необходимую работу «на потом». Рассматриваются различные аспекты формирования трудовых интересов молодых и опытных специалистов и анализируются проблемы безопасности личности студента при внедрении новых (в том числе, цифровых) обучающих технологий.

Надеемся, что представленные в номере статьи вызовут интерес у читателей журнала и послужат основой для научной дискуссии по обозначенным актуальным проблемам психологии труда.

## Литература

- Абдуллаева М.М. Возможности психосемантического подхода для анализа профессиональной активности современных специалистов // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2021. № 2. С. 101–122.
- Барабанщикова В.В. Профессиональные деформации специалистов в динамичной организационной среде // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2019. № 1. С. 91–107.
- Блинникова И.В., Матюшин В.В. Осознанность (mindfulness) как ресурс совладания с деструктивными состояниями на рабочем месте. Психология саморегуляции: эволюция подходов и вызовы времени / Под ред. Ю.П. Зинченко, В.И. Моросановой. М.; СПб.: Нестор-История, 2020.
- Дикая Л.Г. Актуальные проблемы и перспективные направления исследований в психологии труда в условиях глобализации // Психологический журнал. 2007. Т. 28, № 3. С. 29–44.
- Емелин В.А. Будущее труда и психология техники // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2021. № 2. С. 41–57.
- Занковский А.Н. Перспективы развития организационной психологии. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / Под ред. Л.Г. Дикой, А.Л. Журавлева, А.Н. Занковского. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015.
- Качина А.А. Жизнестойкость и успешность совладания с профессиональными трудностями. Личностный ресурс субъекта труда в изменяющейся России / Под общ. ред. Бурмистровой-Савенковой А.В. М.: ТЭСЭРА, 2015.
- Корнеева Я.А., Симонова Н.Н. Оптимальный личностный ресурс как детерминанта адаптационных стратегий вахтовых специалистов на Крайнем Севере // Медицина труда и промышленная экология. 2015. № 7. С. 42–46.
- Кузнецова А.С., Заварцева М.М. Культура труда и здоровье работающего человека. Человек Работающий. Междисциплинарный подход в психологии здоровья / Под ред. К.А. Бочавера и А.Б. Данилова. М.: Издательство «Перо», 2018.
- Кузнецова А.С., Титова М.А., Злоказова Т.А. Психологическая саморегуляция функционального состояния и профессиональная успешность // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2019. № 1. С. 51–68.
- Леонова А.Б. Основы системно-структурного анализа организаций. Организационная психология / Под ред. А.Б. Леоновой. М.: ИНФРА-М, 2020.
- Лузянина М.С., Кузнецова А.С. Типологические особенности отношения к работе и отдыху как фактор эффективности труда и удовлетворенности жизнью современного профессионала // Прикладная юридическая психология. 2014. № 3. С. 147–157.
- Моросанова В.И. Осознанная саморегуляция как психологический ресурс достижения учебных и профессиональных целей // Педагогика. 2016. № 10. С. 13–24.
- Носкова О.Г. История прикладной психологии: субъектно-деятельностный подход // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2021. № 2. С. 58–73.
- Солнцева Г.Н. Условия и ситуации профессиональной деятельности — типы и перспективы изменений // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2021. № 2. С. 74–100.



- Широкая М.Ю. «Пространство времени» в профессиональной деятельности человека как актуальная проблема психологии труда // Мир психологии. 2019. № 2. С. 144–154.
- Шойгу Ю.С. Психология экстремальных ситуаций. СПб.: Питер, 2019.
- Pang, A.S.-K. (2017). Rest: Why you get more done when you work less. London: Penguin random house.
- Rubery, J., Keiser, A., & Grimshaw, D. (2016). Flexibility bites back: the multiple and hidden costs of flexible employment policies. *Human Resource Management Journal*, 26 (3), 235–251.
- Thompson, R.J., Payne, S.C., & Taylor, A.B. (2015). Applicant attraction to flexible work arrangements: Separating the influence of flextime and flexplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88 (4), 726–749.
- Zinchenko, Yu.P., Morosanova, V.I., Kongratyuk, N.G., Fomina, T.G. (2020). Conscious Self-Regulation and Self-organization of Life during the COVID-19 Pandemic. *Psychology in Russia: State of the art*, 13 (4), 168–182.

## References

- Abdullaeva, M.M. (2021). Possibilities of psychosemantic approach for the analysis of modern specialists' professional activity. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya (Moscow University Psychology Bulletin)*, 2, 101–122. (In Russ.).
- Barabanshchikova, V.V. (2019). Employees' professional deformations in dynamic organizational environment. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya (Moscow University Psychology Bulletin)*, 1, 91–107. (In Russ.).
- Blinnikova, I.V., Matushin, V.V. (2020). Mindfulness as a resource for coping with destructive states in the workplace. In Yu.P. Zinchenko, V.I. Morosanova (Eds.), *Psychology of Self-Regulation: Evolution of Approaches and Challenges of the Time* (pp. 435–462). M.; SPb.: Nestor-Istoriya. (In Russ.).
- Dikaya, L.G. (2007). Actual problems and perspectives in psychology of labour studies under globalization conditions. *Psikhologicheskii zhurnal (Psychological Journal)*, 28 (3), 29–44. (In Russ.).
- Emelin, V.A. (2021). The future of labor and the psychology of technology. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya (Moscow University Psychology Bulletin)*, 2, 41–57. (In Russ.).
- Kachina, A.A. (2015). Resilience and success in coping with professional difficulties. In A.V. Burmistrova-Savenkova (Eds.), *Personal Resource of Employees in the Changing Russia* (pp. 48–52). M.: TESERA. (In Russ.).
- Korneyeva, Y.A., Simonova, N.N., Degteva, G.N. (2015). Optimal personal resource as a determinant of adaptational strategies of shift workers in Far North. *Meditsina truda i promyshlennaya ekologiya (Russian Journal of Occupational Health and Industrial Ecology)*, 7, 42–46. (In Russ.).
- Kuznetsova, A.S., Zavartseva, M.M. (2018). Work culture and health of employees. In K.A. Bochaver, A.B. Danilov (Eds.), *Man Working. Interdisciplinary Approach in Health Psychology* (pp. 88–153). Moscow: Izdatel'stvo "Pero". (In Russ.).
- Kuznetsova, A.S., Titova, M.A., Zlokazova, T.A. (2019). Psychological functional state self-regulation and professional success. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya (Moscow University Psychology Bulletin)*, 1, 51–68. (In Russ.).
- Leonova, A.B. (2020). Basics of system-structural analysis of organizations. In A.B. Leonova (Eds.), *Organizational Psychology* (pp. 46–70). Moscow: INFRA-M. (In Russ.).
- Luzianina, M.S., Kuznetsova, A.S. (2014). Typological features of attitude to work and rest as a factor of labor efficiency and life satisfaction of a modern professional. *Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya (Applied legal psychology)*, 3, 147–157. (In Russ.).
- Morosanova, V.I. (2016). Conscious self-regulation as a psychological resource to achieve educational and professional goals. *Pedagogika (Pedagogics)*, 10, 13–24. (In Russ.).
- Noskova, O.G. (2021) History of applied psychology: subject-activity approach. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya (Moscow University Psychology Bulletin)*, 2, 58–73 (In Russ.).
- Pang, A.S.-K. (2017). Rest: Why you get more done when you work less. London: Penguin random house.
- Rubery, J., Keiser, A., & Grimshaw, D. (2016). Flexibility bites back: the multiple and hidden costs of flexible employment policies. *Human Resource Management Journal*, 26 (3), 235–251.
- Shirokaya, M.Yu. (2019). "The space of time" in the professional activity of man as an actual problem of the psychology of labor. *Mir psikhologii (The world of psychology)*, 2, 144–154. (In Russ.).
- Shoigu, Yu.S. (2019). Psychology of extreme situations. SPb.: Piter. (In Russ.).
- Solntseva, G.N. (2021). Conditions and situations of professional activity — types and perspectives of changes. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya (Moscow University Psychology Bulletin)*, 2, 74–100. (In Russ.).
- Thompson, R.J., Payne, S.C., & Taylor, A.B. (2015). Applicant attraction to flexible work arrangements: Separating the influence of flextime and flexplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88 (4), 726–749.
- Zankovsky, A.N. (2015). Prospects for the development of organizational psychology. In L.G. Dikaya, A.L. Zhuravlev, A.N. Zankovsky (Eds.), *Modern Trends in the Development of Work and Organizational Psychology* (pp. 37–47). Moscow: Izd-vo "Institut psikhologii RAN". (In Russ.).
- Zinchenko, Yu.P., Morosanova, V.I., Kongratyuk, N.G., Fomina, T.G. (2020). Conscious Self-Regulation and Self-organization of Life during the COVID-19 Pandemic. *Psychology in Russia: State of the art*, 13 (4), 168–182.

Статья получена 23.10.2022;  
принята 05.11.2022;  
отредактирована 26.11.2022.

Received 23.10.2022;  
accepted 05.11.2022;  
revised 26.11.2022.

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT AUTHORS



**Барabanщикова Валентина Владимировна** — член-корреспондент РАО, доктор психологических наук, заведующая кафедрой психологии труда и инженерной психологии факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, [vvb-msu@bk.ru](mailto:vvb-msu@bk.ru), <https://orcid.org/0000-0002-2152-823X>

**Valentina V. Barabanshchikova** — Corresponding Member of the Russian Academy of Education, Doctor of Psychology, Head of the Department of Work and Engineering Psychology, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, [vvb-msu@bk.ru](mailto:vvb-msu@bk.ru), <https://orcid.org/0000-0002-2152-823X>



**Кузнецова Алла Спартаковна** — кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, [kuznetsovamsu@rambler.ru](mailto:kuznetsovamsu@rambler.ru), <https://orcid.org/0000-0001-8402-9705>

**Alla S. Kuznetsova** — PhD in Psychology, Associate Professor, the Department of Work and Engineering Psychology, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, [kuznetsovamsu@rambler.ru](mailto:kuznetsovamsu@rambler.ru), <https://orcid.org/0000-0001-8402-9705>