

Профессиограмма IT-специалиста в условиях удаленной работы: теоретико-методологический анализ проблемы

Н.Н. Демиденко, И.С. Конуркин

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

Представлен теоретико-методологический анализ проблемы, связанной с профессиограммой IT-специалиста в условиях удаленной работы. Дан анализ состояния уровня разработанности проблемы в психологии труда. Рассматривается технология разработки профессиограммы, ее структура и содержание, включающие как традиционные компоненты, так и новые элементы, обусловленные спецификой удаленной работы, основные характеристики которой систематизированы и описаны в статье. Дан сравнительный анализ работы в офисе и в условиях удаленной работы IT-специалиста. На основе научных исследований выделены актуальные ключевые профессионально важные качества IT-специалиста: самоорганизация, стрессоустойчивость, навыки цифровой коммуникации. Особое внимание уделяется методологии проектирования профессиограммы с учетом актуальных проблем профессиональной деятельности и формата удаленной работы IT-специалиста, а также представлен прогноз применения профессиограммы как инструмента подбора, оценки и развития субъекта данного вида труда в условиях цифровой трансформации.

Ключевые слова: *профессиограмма, IT-специалист, удаленная работа, цифровая трансформация, профессиональные компетенции, soft skills – универсальные компетенции, психологическая адаптация, виртуальные команды, профессиональное выгорание, цифровая коммуникация.*

В эпоху цифровой экономики информационные технологии проникают в каждую сферу жизни общества, меняя привычные устои. Стремительный рост IT-сектора приводит к новым требованиям в отношении специалистов этой области. Важно отметить, что удаленная работа захватывает позиции, став доминирующим способом занятости во многих организациях этой сферы. Такие изменения требуют переосмысления традиционных методов профессиональной подготовки и оценки работников. Необходимость создания обновленных актуализированных профессиограмм становится важной научно-исследовательской и прикладной задачей.

Профессиограмма – не просто набор формальных характеристик, а инструмент, который открывает список ключевых компетенций и профессионально значимых качеств (ПЗК), необходимых специалисту для выполнения задач на высоком уровне. В мире IT, где работают

программисты, системные администраторы и инженеры, такие качества, как гибкость, самоорганизация, стрессоустойчивость, а также развитые коммуникативные навыки приобретают особое значение. Особенно важно это в контексте удаленной работы, где каждый день требует максимальной включенности и самоотдачи [7, с. 149–150]. Теоретический анализ научного материала показывает, что профессиограммы, отвечающей требованиям времени и актуальным задачам профессиональной деятельности IT-специалиста в условиях удаленной работы, пока не разработано.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью научного анализа и описания профессии IT-специалиста в условиях современных реалий удаленной работы. Цель статьи – раскрыть особенности, проблемы и перспективы разработки профессиограммы, которая бы адекватно описывала, современный труд IT-специалистов с учетом удаленной формы работы, указывала необходимые профессионально важные качества личности субъекта данного вида труда и соответствующие этой деятельности компетенции.

Теоретический анализ научных исследований в области психологии труда, организационной психологии, социологии труда раскрывает изученные аспекты заявленной темы и позволяет делать вывод о формировании новых научно-исследовательских задач в области профессиографии.

Так, показано, что удаленная работа предъявляет к работникам IT-сферы новые более жесткие требования. На первый план выходят способность адаптироваться, эмоциональная устойчивость, умение взаимодействовать с коллегами в виртуальном мире. Эти личностные характеристики требуют отдельного анализа и обязательного включения в профессиограмму [8, с. 140–142]. Кроме того, особое внимание уделяется ключевым исследованиям в области психологии профессионального становления IT-специалистов [1, 2, 7], а также актуальным изменениям в требованиях условий удаленной работы.

Отдельного внимания с точки зрения теоретико-методологического анализа проблемы заслуживает рассмотрение собственно технологии разработки профессиограммы IT-специалиста. Согласно научным данным в области психологии труда, разработка и внедрение профессиограммы для IT-специалистов в условиях удаленной работы представляет собой сложный и многогранный процесс, включающий анализ профессиональной деятельности, изучение специфики задач и обязанностей специалистов, определение ключевых профессиональных компетенций, разработку структуры профессиограммы с описанием требований и условий труда, создание методик оценки квалификации, внедрение и апробацию модели, а также её последующий мониторинг и корректировку с учетом изменений в

профессиональной среде и технологических тенденциях. Такой подход позволяет обеспечить высокую степень соответствия между профессиональными качествами сотрудников и спецификой их работы. Анализ профессиональной деятельности в IT-сфере предполагает детальное изучение задач, функций и условий труда специалистов. Методология проектирования профессиограммы включает широкий спектр методов, таких как наблюдение за рабочим процессом, хронометраж операций, психофизиологические измерения и анализ результатов работы [2]. Эти методы позволяют выделить ключевые элементы профессиональной деятельности, включая разработку программного обеспечения, управление информационными системами, тестирование продуктов и устранение технических проблем. Формулирование требований к IT-специалистам базируется на результатах анализа профессиональной деятельности и включает определение ключевых компетенций. В условиях удаленной работы акцент смещается на такие качества, как самоорганизация, умение эффективно управлять своим временем, высокий уровень ответственности и способность принимать самостоятельные решения. Важным компонентом профессиограммы является психограмма – психологический анализ структуры профессиональной деятельности, который позволяет выявить основные личностные качества, необходимые специалисту [9, с. 372–373].

Проверка и уточнение профессиограммы осуществляются на этапе её апробации и практического применения. Этот процесс включает сбор обратной связи от сотрудников, проведение опросов, оценку производительности и уровня удовлетворённости работников. Эффективным инструментом является методика «360 градусов», которая базируется на многосторонней оценке профессиональных качеств специалиста и помогает выявить как сильные, так и слабые стороны его профессиональной деятельности.

Практическое внедрение профессиограммы начинается с этапа подбора персонала. Это позволяет четко сформулировать требования к кандидатам, что особенно актуально в условиях удаленной работы. Образовательные программы играют ключевую роль в развитии компетенций, определенных в профессиограмме. Современные компании и образовательные учреждения внедряют программы обучения, адаптированные к специфике удаленной работы. Это включает развитие цифровой грамотности, освоение облачных технологий, а также управление проектами. Особое внимание уделяется развитию soft skills (универсальных компетенций), таких как тайм-менеджмент, коммуникативные навыки и креативное мышление. Партнерство между университетами и IT-компаниями позволяет создавать учебные курсы,

направленные на подготовку специалистов, соответствующих требованиям рынка труда.

Оценка эффективности сотрудников на основе профессиограммы позволяет объективно измерять результаты их профессиональной деятельности, включая уровень выполнения поставленных задач, соответствие требованиям должности и степень развития необходимых компетенций. Она становится основой для внедрения новых систем мониторинга, которые особенно актуальны в удаленной работе, где прямой контроль руководителей минимален [9]. Например, использование цифровых платформ, таких как Trello или Jira, помогает отслеживать выполнение задач. Адаптация сотрудников к условиям удаленной работы требует внедрения программ поддержки, включая обучение, психологическую помощь и обеспечение необходимыми техническими ресурсами. Исследование, проведенное Ф. Холлисом, показало, что большая часть сотрудников положительно оценивает опыт удаленной работы, но для сохранения этой тенденции важно создавать условия, минимизирующие стресс и способствующие продуктивной работе [11].

Карьерное развитие в условиях удаленной работы также приобретает новые формы. Участие в онлайн-конференциях, вебинарах и международных проектах становится неотъемлемой частью профессионального роста. Сертификационные программы, такие как курсы AWS, Google Cloud или Scrum Master, предоставляют возможность оставаться конкурентоспособными на рынке труда.

Методология разработки, анализа и внедрения профессиограммы IT-специалиста охватывает все ключевые аспекты профессиональной деятельности, обеспечивая её соответствие требованиям современного рынка труда. Она включает детальный анализ профессиональных задач, формирование критериев оценки, апробацию на практике и постоянную поддержку сотрудников в процессе адаптации к изменяющимся условиям работы [2, с. 227]. Особенно актуально это в эпоху цифровизации и удалённого формата труда, где востребованы гибкость, способность к самоорганизации и умение эффективно применять цифровые инструменты для решения профессиональных задач.

Ключевыми компонентами профессиограммы IT-специалиста являются профессиональные знания, навыки, личностные качества и коммуникативные способности. В мире, где технологии меняются с каждым днем, а работа зачастую проходит удаленно, особое значение приобретают качества, которые помогают не только успешно справляться с текущими задачами, но и адаптироваться, перестраиваться, принимать новые реалии работы. Одним из основополагающих факторов в работе IT-специалиста является его глубокое знание архитектуры вычислительных систем. Сюда же можно добавить владение языками

программирования, алгоритмами, базами данных. Всё это – не просто набор теоретических знаний, это инструменты, которые лежат в основе мира технологий. Эти знания позволяют специалистам проектировать, поддерживать, модернизировать системы, которые обрабатывают информацию в самых разных областях. Несмотря на переход к удаленной работе, значимость этих знаний только возрастает.

Исследования акцентируют внимание на необходимости знания тонкостей работы с сетевыми протоколами, методов конфигурации оборудования, а также диагностики и устранения неисправностей. Это требует от специалистов не только теоретических знаний, но и высокого уровня практических навыков, внимательности и аналитического мышления [7, с. 149–150]. Кроме того, важность технической компетентности возрастает в условиях удаленной работы, поскольку специалистам приходится работать с минимальным внешним контролем, что подразумевает необходимость самостоятельной диагностики и устранения неисправностей в системе. Эти обязанности требуют высоких профессиональных качеств и умения решать задачи в режиме реального времени без вмешательства со стороны коллег или руководства.

Все вышеперечисленные факты, с нашей точки зрения, должны найти отражение в современной профессиограмме IT-специалиста.

В эпоху удаленной работы личностные качества становятся не менее значимыми. Стрессоустойчивость, самоорганизация, внимательность, креативность – эти характеристики становятся той самой основой, без которых эффективная работа просто невозможна. Как указывает Л.Н. Плоткина, контроль со стороны руководства минимален, а объем задач часто требует самостоятельного управления временем, что усиливает значимость таких качеств, как ответственность и способность к саморегуляции. От IT-специалиста требуется способность четко расставлять приоритеты, управлять рабочими процессами и эффективно распределять время, что особенно важно в условиях удаленного формата работы, где физическое разделение между коллегами и руководством создает дополнительные вызовы для организации труда [8, с. 140–142].

Удаленная работа, в свою очередь, ставит еще одну важную задачу: уметь эффективно коммуницировать. Виртуальные команды требуют невероятной четкости, умения передавать информацию и достигать согласования действий. Важно учитывать, что рабочие процессы в условиях удаленной работы могут осуществляться в различных временных зонах и с использованием множества цифровых инструментов. В этих условиях IT-специалисту необходимо обладать высокоразвитыми коммуникативными навыками, позволяющими эффективно выражать свои мысли и идеи как в устной, так и в письменной форме. Soft skills, такие как способность к четкой и эффективной коммуникации, умение разрешать конфликты и развивать

критическое мышление, становятся неотъемлемой частью профессионального арсенала. Без этих качеств успешная работа становится невозможной. Гарвардское исследование подчеркивает, что успех работы удаленных команд зависит именно от этих качеств, от способности адаптироваться к изменениям, мыслить критически и, конечно, правильно взаимодействовать [5]. Когда все решения и действия согласуются через электронные сообщения, без качественной коммуникации даже лучшие идеи не смогут достичь реализации.

Кроме того, динамика IT-отрасли требует от специалистов постоянного обновления знаний и навыков. Важно не просто учиться, а делать это непрерывно, поскольку технологии устаревают с невероятной скоростью. Это также относится к области разработки программного обеспечения, где новые языки программирования, фреймворки и инструменты появляются регулярно. Отмечается, что успешные специалисты регулярно изучают новые языки программирования, участвуют в образовательных программах, осваивают новые инструменты и подходы, что способствует их профессиональному росту и позволяет сохранять конкурентоспособность в условиях быстроменяющейся отрасли [1]. В условиях удаленной работы это приобретает особую значимость. Доступ к образовательным ресурсам и онлайн-курсам дает специалистам уникальную возможность развиваться и совершенствовать свои навыки, невзирая на физическое расстояние от привычных офисов и традиционных рабочих мест.

Ряд современных исследований подчеркивает важные изменения в требованиях к IT-специалистам, вызванные цифровой трансформацией и удаленной работой. Так, исследование, проведенное А.В. Карповым [4, с. 17] акцентирует внимание на том, что помимо традиционных технических навыков, важнейшим становится умение быстро адаптироваться к изменениям и осваивать новые технологии. В работе выделяется особая роль развития навыков адаптивности и лидерства, особенно в условиях виртуальных команд. Здесь от специалистов требуется не только решать профессиональные задачи, но и вдохновлять коллег, координировать их действия, что в свою очередь, требует высокого уровня эмоционального интеллекта.

Также исследования отмечают необходимость в совершенствовании гибких навыков (soft skills), таких как креативность, лидерство и стратегическое мышление, которые становятся ключевыми в условиях постоянной инновационной активности в отрасли [5, с. 133–134]. Эти качества важны не только для повышения эффективности работы, но и для успешной карьеры.

Не менее важным аспектом является знание английского языка. В IT-индустрии он становится не просто языком общения, а настоящим универсальным языком технологий. Современные технические

материалы, инструкции, последние тренды и инновации в первую очередь публикуются на английском, что делает его абсолютно необходимым для каждого IT-специалиста. Работа в международных командах требует уверенного владения английским языком, поскольку это существенно облегчает профессиональную коммуникацию. Кроме того, умение работать с технической документацией на иностранном языке становится важным навыком, так как многие новые разработки и инструменты трудно переводимы на другие языки. Перечень описанных выше ПВК объективно должен быть представлен в психограмме IT-специалистов.

Таким образом, в целом профессиограмма IT-специалиста представляет собой нечто гораздо большее, чем просто набор навыков субъекта данного вида труда. Это динамичный и многогранный инструмент, который включает в себя как технические компетенции, так и личностные качества. В условиях удаленной работы и стремительных технологических изменений акцент смещается на такие качества, как способность к самоорганизации, стрессоустойчивость, креативность и гибкость. Навыки работы в виртуальных командах, способность обновлять свои знания и уверенное владение английским языком становятся основой для построения успешной карьеры в IT-сфере. В мире, где удаленная работа и постоянные технологические преобразования уже являются нормой, эти качества играют решающую роль в профессиональном росте.

С учетом быстро развивающейся IT-отрасли переход к удаленной работе является не только технологической, но и психологической сложностью. Для IT-специалистов, чья профессиональная деятельность традиционно включала взаимодействие с коллегами в офисе, переход на удаленку требует не только новых методов работы с технологическими инструментами, но и изменений в личностной и коммуникативной составляющей профессии. Психологический анализ феномена удаленной работы имеет важное значение, так как включает в себя как аспекты личной адаптации, так и изменения в командной динамике. Учет данной специфики должен быть отражен в одной из составляющих профессиограммы, а именно – в части описания труда IT-специалиста.

Одной из ключевых характеристик удаленной работы является изоляция, которая затрудняет процесс взаимодействия и обмена информацией в реальном времени. В условиях традиционной офисной работы многие психологические аспекты общения – невербальные сигналы, мгновенная обратная связь, неформальные взаимодействия – играли значительную роль в поддержании профессиональной атмосферы. В условиях удаленной работы эти компоненты становятся ограниченными, что неизбежно влияет на восприятие рабочего процесса. Это особенно актуально для IT-специалистов, которым часто приходится

работать отдельно, сосредотачиваясь на решении технических задач. Такая работа требует высокой и длительной концентрации внимания. Однако удаленная работа имеет двойное влияние на психоэмоциональное состояние сотрудников: с одной стороны, она может способствовать повышенной продуктивности и фокусировке, а с другой – быть источником стресса и чувства изоляции, что сказывается на эмоциональном благополучии работников.

Прежде всего в условиях удаленной работы возрастает значение личностных качеств специалистов, таких как самоорганизация и стрессоустойчивость. В офисе специалист мог быстро получить помощь от коллег и руководства, но в условиях удаленной работы ему часто приходится действовать в одиночку. Это накладывает дополнительные требования к способности эффективно управлять своим временем и задачами. Стрессоустойчивость становится одним из ключевых качеств, поскольку отсутствие постоянного внешнего контроля, а также увеличившийся объем работы могут создать серьезное давление, приводящее к эмоциональному выгоранию и снижению эффективности. Исследования показывают, что меньшая часть работников испытывают стресс, связанный с необходимостью работать в условиях удаленности, что сказывается на их производительности и общем психологическом состоянии [11]. Это подтверждается и другими исследованиями, где отмечается, что удаленная работа может привести к чувству одиночества и профессиональному выгоранию, если работник не научится эффективно управлять своим временем и эмоциями [3].

Одним из ключевых аспектов удаленной работы является высокая степень автономности. С одной стороны, это дает специалистам свободу действий и новые возможности для самореализации, а с другой – создает риски, связанные с недостатком мотивации и дисциплины. Психологические исследования показывают, что у IT-специалистов, работающих удаленно, значительно увеличивается ответственность за выполнение задач без постоянного контроля [5, с. 128]. Это требует не только высокого уровня самоорганизации и внутренней мотивации, но и способности принимать самостоятельные решения. Для многих сотрудников, особенно начинающих, такая автономия может стать сложностью. Без внешнего контроля становится трудно ориентироваться в рабочих задачах, соблюдать сроки и управлять своим временем.

Однако изоляция на удаленной работе также может привести к улучшению качества работы для некоторых специалистов, позволяя им сосредоточиться на решении задач и избегать отвлекающих факторов. Для IT-специалистов, чья работа часто требует глубокого погружения в технические детали, удаленка может способствовать повышению продуктивности и креативности, что подчеркивается в исследованиях Е.В. Петракова [12]. Важно отметить, что, несмотря на определенные

трудности, для некоторых работников удаленная работа становится возможностью для более эффективного выполнения своих задач, поскольку позволяет им работать в более удобных для себя условиях, что улучшает их психоэмоциональное состояние.

Не менее значимым аспектом удаленной работы является изменение динамики командных взаимодействий. В виртуальном пространстве IT-специалисты сталкиваются с целым рядом проблем, таких как координация действий, разрешение конфликтов и поддержание командного духа. Эти задачи требуют от участников команд не только технических навыков, но и высоких коммуникативных способностей. Психологический комфорт в таких условиях во многом зависит от умения сотрудников четко и конструктивно общаться, эффективно делиться информацией и координировать действия с коллегами, находящимися на расстоянии, порой в разных уголках мира. Преобладающая часть сотрудников испытывают трудности в установлении эффективного взаимодействия на удаленке [12]. Это подчеркивает необходимость создания таких условий, которые способствовали бы успешному обмену информацией и поддержанию командной синергии. Эти проблемы становятся еще более острыми, когда речь идет о международных или межкультурных командах, где различия в подходах и восприятии могут приводить к недоразумениям и конфликтам.

Кроме того, удаленная работа требует особого внимания к психоэмоциональному состоянию сотрудников. Размытие границ между работой и личной жизнью становится всё более ощутимым, и IT-специалисты сталкиваются с трудностью балансировки этих двух сфер. Это может привести к переутомлению и профессиональному выгоранию. Особенно актуально это для тех, чья работа требует постоянного вовлечения и высокой концентрации, что часто лишает их четких границ между рабочим временем и отдыхом. Такая ситуация может негативно сказаться не только на психоэмоциональном состоянии, но и на общей эффективности. Психологическое давление от отсутствия разграничений между жизнью и работой становится одним из основных вопросов для специалистов в IT-сфере.

Таким образом, психологический анализ феномена удаленной работы в IT-сфере показывает, что переход на удаленный формат влечет за собой изменения не только в технологическом, но и в личностном и межличностном аспектах. Удаленная работа требует высокой степени самоорганизации, стрессоустойчивости, а также наличия развитых коммуникативных навыков для успешного взаимодействия в виртуальной среде. Психологические проблемы, такие как одиночество, выгорание и трудности в организации работы, являются важными вызовами для IT-специалистов, с которыми необходимо эффективно

справляться для поддержания высокой производительности и профессионального удовлетворения [3].

В условиях традиционного офиса IT-специалист ориентирован на выполнение четко регламентированных задач в коллективе с постоянным контролем со стороны руководства. В удаленной работе акценты смещаются: важными становятся самостоятельность, гибкость и способность эффективно работать с цифровыми инструментами. Для более глубокого понимания изменений важно провести сравнение ключевых аспектов работы в традиционных условиях и в удаленном формате.

1. Организация рабочего процесса. В офисной среде работа IT-специалиста четко структурирована, организована и соответствует определенному графику, с задачами, которые выполняются в тесном взаимодействии с коллегами. Все этапы рабочего процесса можно быстро контролировать, что способствует эффективному решению поставленных задач. В удаленной работе организация процесса опирается на гибкие инструменты, такие как системы управления проектами и онлайн-совещания. Это требует высокой самоорганизации и умения адаптировать задачи в условиях изменчивости рабочего дня, что является важнейшим элементом для успешной работы в удаленном формате.

2. Контроль и мониторинг работы. В условиях традиционной работы руководители могут контролировать процесс выполнения задач, проводя регулярные встречи и совещания с сотрудниками. Такой подход позволяет оперативно решать возникшие проблемы и давать обратную связь. В удаленной работе акцент делается на результатах, а контроль часто осуществляется через автоматизированные системы и отчеты. Работники не всегда находятся под присмотром, что требует большего внимания к соблюдению дедлайнов и качества работы.

3. Командная работа. Офисная работа IT-специалистов предполагает активное взаимодействие с коллегами, оперативное разрешение вопросов и обмен идеями в реальном времени. В удаленном формате коммуникация осуществляется через текстовые сообщения и видеоконференции, что требует от специалистов развития навыков цифровой коммуникации. Нужно быть внимательным к деталям и умело взаимодействовать через различные онлайн-платформы.

4. Психологическое состояние. В традиционном офисе IT-специалисты могут рассчитывать на постоянную социальную поддержку и взаимодействие с коллегами. В условиях удаленной работы стрессоустойчивость и психологическая гибкость становятся ключевыми факторами для предотвращения профессионального выгорания. Работники удаленных команд сталкиваются с рисками социальной

изоляции, что требует от них развитых навыков саморегуляции и способности поддерживать баланс между работой и отдыхом.

5. Разрешение конфликтов. Конфликты в офисной работе решаются в реальном времени, с возможностью быстрого вмешательства руководства и коллег. В удаленных командах разрешение конфликтов занимает гораздо больше времени. От сотрудников требуется развитие навыков разрешения конфликтных ситуаций без прямого контакта.

Сравнительный анализ демонстрирует, что в условиях традиционной работы ИТ-специалисты функционируют в четко структурированной среде с постоянным контролем и активным взаимодействием внутри коллектива. В удаленной работе ключевыми становятся навыки самоорганизации, самоконтроля и цифровой коммуникации. В обоих случаях требования к специалисту остаются высокими, но удаленный формат требует от работников большей гибкости и способности оперативно адаптироваться к постоянно меняющимся условиям работы.

По прогнозам аналитиков, в ближайшие годы можно ожидать дальнейшего роста популярности удаленной работы в ИТ-сфере. Такие факторы, как доступность облачных технологий, высокая скорость интернет-соединения и увеличение числа гибридных моделей занятости, сделают удаленный формат работы нормой для большинства компаний. Для успешной адаптации к этим изменениям необходимо учитывать несколько ключевых направлений в деятельности сопровождения развития ИТ-специалиста.

Во-первых, повышение значимости универсальных компетенций. Способность ИТ-специалистов эффективно взаимодействовать в виртуальной среде, управлять проектами удаленно и работать в межкультурных командах станет обязательным условием их профессионального успеха. Можно включать организацию тренингов по кросс-культурной коммуникации, курсы по управлению удалёнными проектами, а также программы, направленные на развитие лидерских качеств.

Во-вторых, важным становится формирование гибких карьерных траекторий. Удалённая работа открывает перед ИТ-специалистами широкие возможности для участия в международных проектах, обучения в ведущих мировых университетах. Согласно данным исследования, компании, которые внедряют системы корпоративного обучения, достигают повышения эффективности сотрудников. Такие инициативы помогают организациям адаптироваться к требованиям быстро меняющегося рынка и способствуют карьерному прогрессу их работников, обеспечивая конкурентоспособность как компании, так и её специалистов [10].

В-третьих, совершенствование систем оценки и мотивации сотрудников. В условиях удаленной работы традиционные методы

контроля становятся менее эффективными, что требует разработки новых подходов к оценке результативности. Одним из возможных решений может стать использование OKR (Objectives and Key Results) – системы, которая позволяет оценивать вклад сотрудника в достижение общих целей команды и компании [6, с. 18–19].

В-четвертых, создание благоприятной психологической среды. Компании должны разрабатывать программы, направленные на профилактику профессионального выгорания и поддержку сотрудников в условиях удаленной работы. Это может быть доступ к психологической помощи, организация неформальных встреч онлайн и внедрение гибких графиков работы. Исследования подтверждают, что большинство сотрудников ценят гибкость графика как фактор, значительно снижающий уровень стресса [11].

Прогнозы также показывают, что спрос на специалистов в области IT продолжит расти, особенно в таких направлениях, как искусственный интеллект, кибербезопасность, обработка больших данных и разработка программного обеспечения для облачных платформ. Возникают новые задачи для образовательных систем, которые должны оперативно реагировать на изменения и готовить специалистов.

Таким образом, будущее IT-специалистов в условиях удаленной работы зависит от их способности адаптироваться к изменяющимся условиям труда, а также от готовности компаний предоставлять своим сотрудникам необходимые ресурсы для профессионального и личностного развития. Внедрение гибких моделей работы, развитие профессиональных и личностных компетенций, создание психологически комфортной среды и использование современных технологий для оценки и мотивации сотрудников станут ключевыми факторами успеха в этой области.

Проведённый анализ демонстрирует, что профессия IT-специалиста в условиях удалённой работы существенно трансформируется, требуя пересмотра традиционных подходов к организации труда, формированию компетенций и оценке профессиональных качеств. В этом контексте профессиограмма становится ключевым инструментом, позволяющим выявить и систематизировать навыки и качества, необходимые для успешной деятельности в цифровой среде. IT-специалистам требуется сочетание глубоких технических знаний с развитыми мягкими навыками (soft skills), такими как стрессоустойчивость, самоорганизация, гибкость и способность к эффективной коммуникации в виртуальных командах. Эти качества, наряду с навыками постоянного обучения, адаптивности и психологической устойчивости, обеспечивают их конкурентоспособность на рынке труда.

Удалённая работа предоставляет новые возможности для профессионального роста, включая участие в международных проектах и доступ к глобальным образовательным ресурсам. Однако она также связана с определенными вопросами, такими как социальная изоляция и риск профессионального выгорания. Будущее профессии IT-специалиста связано с развитием гибких моделей занятости и цифровой трансформацией. Для обеспечения успешной адаптации работников компании образовательные учреждения должны пересматривать профессиональные стандарты, инвестировать в корпоративное обучение и учитывать изменяющиеся потребности рынка труда.

Таким образом, эволюция профессиограммы IT-специалиста в условиях удалённой работы – это процесс, направленный на создание сбалансированного подхода, который учитывает как профессиональные, так и личностные аспекты, обеспечивая устойчивость и эффективность работников в условиях цифрового будущего.

Список литературы

1. Бобикова Л.К. Формирование профессионально значимых качеств личности инженера у студентов технического вуза: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. Елабуга, 2001. 178 с.
2. Демиденко Н.Н., Ератина Е.А. Глава 10. Профессиограмма IT-специалиста с учетом психологических особенностей его деятельности // Психология труда, организации и управления в условиях цифровой трансформации общества / под ред. Р.А. Абдурахманова. Тверь: Твер. гос. ун-т, 2021. С. 151–160.
3. Джумагулова А.Ф., Водопьянова Н.Е., Гофман О.О., Никифоров Г.С. Профессиографические особенности деятельности IT-специалистов как рискогенные факторы выгорания // Вестник РУДН. Серия: Психология и педагогика. 2024. № 1. С. 220–241.
4. Карпов А.В. Методологические основы психологического анализа деятельности субъектно-информационного класса (статья вторая) // Ярославский психологический вестник. 2022. № 1 (52). С. 7–24.
5. Капустина Л.В., Баканова И.Г., Кошарская Е.В. Гибкие навыки в IT-образовании глазами современных работодателей // Концепт. 2024. № 8. С. 125–138.
6. Келарев В.В. Управление развитием организации на основе принципов OKR (Objective Key Results) // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2023. № 3. С. 17–22.
7. Насейкина Л.Ф. Эталонная компетентностная модель специалиста в области сетевых информационных технологий // Вестник ОГУ. 2014. № 2. С. 148–154.
8. Плоткина Л.Н. Социально-психологический анализ профессионально-значимых характеристик специалистов в области информационных технологий (ИТ) // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2010. Т. 12. № 5. С. 137–144.
9. Цыцулина А.А., Шибанова Д.А., Шкунова А.А. Профессиограмма как инструмент набора сотрудников // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2018. № 8 (34). С. 368–374.

10. Guillemette M.G., Paré G. Toward a new theory of the contribution of the IT function in organizations // MIS Quarterly. 2012. Vol. 36. №. 2. Pp. 529–551.
11. Holliss F. Working from home is a luxury many renters in the UK can ill afford // The Guardian: international edition. 2020. URL: <http://www.theguardian.com/society/2020/aug/18/working-from-home-is-a-luxury-many-renters-in-the-uk-can-ill-afford> (дата обращения: 19.01.2025).
12. Patrakov E.V., Panov V.I. The possibility for applying the concept of «interference» to describe the area where the digital and pre-digital environment merge // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2020. Т. 26. № 3. С. 5–14.

Об авторах:

ДЕМИДЕНКО Надежда Николаевна – доктор психологических наук, профессор кафедры «Психология труда и клиническая психология», ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» (170100, Тверь, ул. Желябова, 33); e-mail: Demidenko.NN@tversu.ru

КОНУРКИН Игорь Сергеевич – клинический психолог, аспирант, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» (170100, Тверь, ул. Желябова, 33); e-mail: igor.konurkin@mail.ru

IT specialist's professionogram in the conditions of remote work: theoretical and methodological analysis of the problem

N.N. Demidenko, I.S. Konurkin

Tver State University, Tver

The article presents a theoretical and methodological analysis of the problem related to the professionogram of an IT specialist in remote work conditions. An analysis of the problem's development level in labor psychology is provided. The technology of professionogram development is examined, including its structure and content, which encompasses both traditional components and new elements determined by the specifics of remote work, the main characteristics of which are systematized and described in the article. A comparative analysis of office and remote work for IT specialists is presented. Based on scientific research, the current key professionally important qualities of an IT specialist are highlighted. Special attention is paid to the methodology of professionogram design. The article describes the technology of professionogram development, taking into account current professional activity problems and the new format of remote work for IT specialists, as well as a forecast of the professionogram's application as a tool for selection, assessment, and development of the subject of this type of labor in the context of digital transformation.

Keywords: professionogram, IT specialist, remote work, digital transformation, professional competencies, soft skills – universal competencies, psychological adaptation, virtual teams, professional burnout, digital communication.

Принято в редакцию: 29.01.2025 г.

Подписано в печать: 30.04.2025 г.