

9. Церфус, Д. Н. Смысложизненные ориентации как фактор профессионального становления специалистов экстремального профиля деятельности / Д. Н. Церфус. – Текст : непосредственный // Экстремальная психология в экстремальном мире : тезисы статей III научного форума с международным участием. – 2024. – № 1. – С. 359–362.

10. Церфус, Д. Н. Смысложизненные ориентации как компонент смысловой сферы личности процесса профессионализации специалистов экстремального профиля деятельности / Д. Н. Церфус, М. В. Иванова. – Текст : непосредственный // V Бетанкуровский международный инженерный форум : сборник трудов : в 2 т. Т. 1. – Санкт-Петербург : ФГБОУ ВО ПГУПС, 2023. – С. 245–249.

11. Карагачева, М. В. Образ пострадавшего как предиктор профессионализма спасателей / М. В. Карагачева, М. В. Ситников. – Текст : непосредственный // Психология состояний человека: актуальные теоретические и прикладные проблемы : сборник статей Третьей Международной научной конференции, Казань, 8–10 ноября 2018 г. – Казань : Издательство Казанского университета, 2018. – С. 214–217.

УДК 323.1

В. Ю. Чертовикова

Характер интеллектуальной деятельности у сотрудников проектных команд, работающих удаленно

Аннотация. В статье рассматриваются особенности интеллектуальной деятельности сотрудников проектных команд, работающих в удаленном формате. Актуальность исследования определяется ускоренной цифровизацией и массовым переходом к дистанционной занятости в условиях пандемии. На основе анализа отечественных и зарубежных исследований выявлены ключевые факторы, влияющие на когнитивные процессы при удаленной проектной работе: адаптивный интеллект, когнитивная гибкость, стратегии саморегуляции и распределенная когниция. Введены понятия «shared mental models» и «распределенного интеллекта», отражающие специфику взаимодействия в виртуальных командах. Подчеркнута роль AQ-коучинга, когнитивных стратегий саморегуляции, а также организационной поддержки в снижении рисков профессионального выгорания и в повышении эффективности интеллектуальной деятельности. Сделан вывод о необходимости целостного подхода к развитию адаптивного интеллекта и созданию программ организационной поддержки сотрудников проектных команд.

Ключевые слова: *интеллектуальная деятельность, проектная команда, удаленная работа, адаптивный интеллект, когнитивная гибкость, саморегуляция, распределенная когниция, выгорание*

V. U. Chertovikova

The nature of intellectual activity among employees of project teams working remotely

Abstract. The article examines the characteristics of intellectual activity among employees of project teams working remotely. The relevance of the research is determined by the rapid digitalization and the mass transition to remote work during the pandemic. Based on the analysis of domestic and international studies, key factors influencing cognitive processes in remote project work are identified: adaptive intelligence, cognitive flexibility, self-regulation strategies, and distributed cognition. The concepts of «shared mental models» and «distributed intelligence» are introduced to reflect the specificity of virtual team interaction. The role of AQ-coaching, cognitive self-regulation strategies, and organizational support in reducing the risks of professional burnout and increasing intellectual activity efficiency is emphasized. The conclusion is drawn that a holistic approach to the development of adaptive intelligence and organizational support programs for project team employees is essential.

Keywords: *intellectual activity, project team, remote work, adaptive intelligence, cognitive flexibility, self-regulation, distributed cognition, burnout*

Современные формы профессиональной занятости характеризуются стремительным переходом к цифровым форматам и удаленной работе. Особенно заметно это проявилось в период пандемии COVID-19, когда большинство организаций было вынуждено перейти к дистанционному взаимодействию [10]. Проектная деятельность, традиционно связанная с высокой плотностью межличностных контактов, приобрела новые формы, включающие цифровые каналы коммуникации, виртуальные платформы для управления задачами и распределенные команды [6].

Особое внимание исследователей привлекает вопрос о том, как меняется характер интеллектуальной деятельности в удаленных проектных командах. На первый план выходят такие факторы, как когнитивная гибкость и способность к переключению внимания, необходимость самостоятельной организации времени и ресурсов, а также поддержание высокой мотивации при дефиците внешнего контроля [2, 3, 7].

Проектные команды как особый вид малых групп характеризуются временными рамками, уникальностью создаваемых продуктов и высокой степенью неопределенности [5]. Эти характеристики усиливаются в условиях дистанционного взаимодействия: возрастает риск социальной изоляции и когнитивной перегрузки, появляются новые вызовы, связанные с виртуальной координацией и поддержанием командного духа [6].

В соответствии с теорией системогенеза профессиональной деятельности В. Д. Шадрикова, адаптация к новым условиям работы происходит через формирование функциональной системы деятельности, включающей цели, программы, информационную основу, принятие решений и систему регуляции. В условиях удаленной работы каждый из этих компонентов претерпевает значительные изменения [7].

Таким образом, исследование характера интеллектуальной деятельности в удаленных проектных командах требует интеграции теорий адаптивного интеллекта [3, 4], распределенной когниции [12–14], психологических моделей стресса и выгорания [8, 10], а также анализа организационных практик поддержки сотрудников [1, 6].

Интеллектуальная деятельность и адаптивный интеллект

Интеллектуальная деятельность сотрудников проектных команд включает коллективное решение задач, поиск новых решений и принятие управленческих решений в условиях высокой неопределенности [5]. Для дистанционного формата ключевым фактором становится *адаптивный интеллект* – способность перестраивать когнитивные стратегии в ответ на изменения среды.

Согласно В. В. Гуту и Е. Л. Доценко, адаптивный интеллект определяется как «инновационные, находчивые и творческие умения, проявляемые индивидуумом или группой при решении жизненно острых задач» [4]. Гут подчеркивает его практическую природу, связанную с изобретательностью и смекалкой [3].

Адаптивный интеллект тесно соотносится с понятием *личностного потенциала*, разработанным Д. А. Леонтьевым. Он понимается как «интегральная системная характеристика индивидуально-психологических особенностей личности, лежащая в основе способности личности исходить из устойчивых внутренних критериев и ориентиров в своей жизнедеятельности и сохранять стабильность смысловых ориентаций и эффективность деятельности на фоне давлений и изменяющихся внешних условий» [7].

Развитие адаптивного интеллекта особенно важно в проектной деятельности, где острые ситуации связаны с жесткими сроками, изменениями требований заказчика или техническими сбоями в удаленном режиме [3, 8].

Проектные и виртуальные команды

Проектные команды представляют собой особый вид малых групп, отличающихся временными рамками, уникальностью целей и высокой степенью неопределенности [5]. Виртуальные проектные команды сохраняют эти характеристики, но усиливают зависимость участников от цифровых средств коммуникации [6].

Кожевникова и Старовойтова отмечают, что в условиях удаленного формата важны специальные практики тимбилдинга и лидерства, компенсирующие недостаток очного взаимодействия [6]. Эффективность работы виртуальной команды во многом определяется качеством коммуникации, прозрачностью распределения ролей и формированием общей когнитивной картины (*shared mental models*) [11].

Исследования Барабанщиковой и Каминской показывают, что когнитивная нагрузка в виртуальных группах может усиливать прокрастинацию и снижать продуктивность, особенно при слабом распределении ответственности и неэффективной самоорганизации [1].

Распределенная когниция и командное мышление

Современные теории познания рассматривают интеллектуальную деятельность как процесс, выходящий за пределы индивидуального сознания. Концепция *распределенной когниции* утверждает, что мыслительные процессы распределяются между людьми, артефактами и средствами коммуникации [12, 14].

Hollan, Hutchins и Kirsh показали, что когниция в команде функционирует как система, включающая участников и технические средства [12]. Hutchins описал этот процесс в терминах «когниции в дикой природе», демонстрируя, как навигационные команды опираются на разделенные знания и артефакты для выполнения сложных задач [13].

Suchman, развивая идею ситуативного действия, указывает на необходимость учитывать контекст и динамику взаимодействия при анализе интеллектуальной деятельности [15]. Эти идеи нашли отражение и в педагогических исследованиях Саломона, который показал значимость распределенных когнитивных процессов в образовательной практике [14].

В исследованиях по командной когниции подчеркивается роль *shared mental models* – общих когнитивных представлений, позволяющих команде синхронизировать действия и предугадывать шаги коллег [11]. Для удаленных проектных команд поддержание таких моделей затруднено из-за асинхронности коммуникации и ограниченности цифровых каналов [6, 12].

Психологические факторы удаленной работы

Удаленный формат предъявляет особые требования к психике сотрудников. Уваров отмечает, что цифровая среда работы повышает риск социальной изоляции, размытия границ между профессиональной и личной жизнью и усиливает стресс [10].

Проблема профессионального выгорания в условиях цифровизации подробно рассмотрена Неруш и Неруш: сочетание постоянной доступности «24/7», информационной перегрузки и отсутствия границ рабочего времени приводит к эмоциональному истощению и снижению когнитивной продуктивности [8].

Как показывают данные Белоусовой, проектная деятельность требует постоянного обновления профессиональных навыков и психологической устойчивости [2]. В условиях удаленной работы это означает, что сотрудники должны овладевать стратегиями саморегуляции, тайм-менеджмента и управления вниманием.

Поваренков подчеркивает, что становление профессионала включает освоение системы самоконтроля и способность сохранять продуктивность в изменяющихся условиях [9]. Эти характеристики напрямую связаны с развитием адаптивного интеллекта и поддержанием высокого уровня когнитивной активности в удаленных командах.

Обсуждение

Анализ характера интеллектуальной деятельности сотрудников проектных команд, работающих удаленно, показывает необходимость комплексного учета когнитивных, психологических и организационных факторов.

Во-первых, ключевую роль играет развитие адаптивного интеллекта. AQ-коучинг рассматривается как практический инструмент формирования когнитивной гибкости, готовности к изменениям и способности быстро перестраивать стратегии мышления [3, 4]. Такие практики позволяют не только снижать стрессовую нагрузку, но и поддерживать коллективное творчество в условиях высокой неопределенности.

Во-вторых, значимым фактором является командное взаимодействие. Кожевникова и Старовойтова подчеркивают, что виртуальные команды нуждаются в специально организованном тимбилдинге, направленном на формирование доверия и развитие лидерства [6]. В противном случае усиливается риск фрагментации групповых процессов, что снижает когнитивную согласованность и эффективность.

В-третьих, концепция *распределенной когниции* демонстрирует, что интеллектуальная деятельность в виртуальных командах должна рассматриваться как интеграция человеческих ресурсов и цифровых артефактов [12–14]. Поддержание общих когнитивных моделей (*shared mental models*) становится основой эффективной координации действий [11]. Для этого необходимы регулярные коллективные сессии обратной связи, использование визуализаций и общих цифровых инструментов.

В-четвертых, удаленная работа сопряжена с риском когнитивного истощения и профессионального выгорания [8, 10]. Социальная изоляция и информационная перегрузка снижают устойчивость внимания и креативность. Исследования Барабаншиковой и Каминской показывают, что такие условия усиливают прокрастинацию и приводят к задержкам выполнения задач [1]. Поэтому организация удаленного труда должна включать профилактические меры: структурирование рабочих процессов, поддержку баланса «работа – личная жизнь» и развитие внутренней мотивации сотрудников.

Наконец, как отмечалось ранее, адаптация требует перестройки функциональной системы деятельности, что подтверждает необходимость системного подхода к развитию компетенций сотрудников. Это подчеркивает важность интеграции личных стратегий саморегуляции с организационными формами поддержки.

Таким образом, интеллектуальная деятельность в удаленных проектных командах определяется интеграцией трех уровней: индивидуального (адаптивный интеллект, саморегуляция, когнитивная гибкость), межличностного (*shared mental models*, командная когниция, виртуальный тимбилдинг) и организационного (AQ-коучинг, цифровая инфраструктура, профилактика стресса). Только их сочетание обеспечивает устойчивое функционирование команд и предотвращает снижение продуктивности в условиях цифровой среды.

Выводы

Удаленная работа проектных команд предъявляет новые требования к интеллектуальной деятельности сотрудников. В отличие от традиционного офисного взаимодействия, в дистанционном формате усиливается зависимость от цифровых артефактов, коммуникационных платформ и стратегий саморегуляции.

Основные результаты анализа можно сформулировать следующим образом:

1. **Адаптивный интеллект** является ключевым фактором успешности проектных команд, работающих удаленно. Он проявляется через когнитивную гибкость, способность к перестройке стратегий и устойчивость к неопределенности [3, 4, 7].

2. **Распределенная когниция** и поддержание *shared mental models* обеспечивают когнитивную согласованность виртуальных команд. Их развитие требует системного использования цифровых инструментов и регулярной обратной связи [11, 12, 14].

3. **Психологические риски** удаленной работы включают социальную изоляцию, информационную перегрузку, прокрастинацию и выгорание. Для их профилактики необходимы организационные меры и развитие личных стратегий саморегуляции [1, 8, 10].

4. **Организационная поддержка** (тимбилдинг, программы AQ-коучинга, корпоративная культура баланса работы и личной жизни) играет ключевую роль в формировании устойчивых когнитивных практик [2, 6].

5. **Адаптация** к удаленному формату требует системного подхода, в котором личные стратегии сотрудников сочетаются с организационными практиками поддержки.

Таким образом, интеллектуальная деятельность сотрудников удаленных проектных команд представляет собой многоуровневую систему, в которой интегрируются индивидуальные, межличностные и организационные факторы. Будущие исследования могут быть направлены на разработку инструментов диагностики и развития адаптивного интеллекта, а также на анализ влияния цифровых технологий на формирование коллективных когнитивных моделей.

Список литературы

1. Барабанщикова, В. В. Феномен прокрастинации в деятельности членов проектных виртуальных групп / В. В. Барабанщикова, А. В. Каминская. – Текст : непосредственный // Вестник Московского университета (серия 14 «Психология»). – 2021. – № 3. – С. 78–94.
2. Белоусова, В. В. Психология проектной деятельности : программа дисциплины для направления 030300.68 «Психология» / В. В. Белоусова. – Москва : ГУ-ВШЭ, 2010. – 32 с. – Текст : непосредственный.
3. Гут, В. В. AQ-коучинг как средство повышения уровня адаптивного интеллекта: анализ текущих тенденций и практик / В. В. Гут. – Текст : непосредственный // Коучинг и наставничество: теория и практика : материалы Всероссийской научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 25–26 апреля 2024 г. – Чебоксары : Среда, 2024. – С. 112–117.
4. Гут, В. В. Конструирование определений: от манипуляции до адаптивного интеллекта / В. В. Гут, Е. Л. Доценко. – Текст : непосредственный // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики (серия «Познание»). – 2023. – № 8. – С. 50–58. – DOI: 10.37882/2500-3682.2023.08.05.
5. Демушкина, О. С. Проектные команды как особый вид малых групп в теме исследования эффективности деятельности / О. С. Демушкина. – Текст : непосредственный // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2019. – Т. 8. – № 6А. – С. 234–243. – DOI: 10.34670/AR.2020.46.6.160.
6. Кожевникова, Л. В. Формирование виртуальных команд: удаленный тимбилдинг и лидерство / Л. В. Кожевникова, И. Е. Старовойтова. – Текст : непосредственный // Вестник университета. – 2022. – № 4. – С. 64–71. – DOI: 10.26425/1816-4277-2022-4-64-71.
7. Леонтьев, Д. А. Личностный потенциал: структура и диагностика / Д. А. Леонтьев. – Москва : Смысл, 2011. – 680 с. – Текст : непосредственный.
8. Неруш, Т. Г. Проблема профессионального выгорания в контексте цифровизации и цифровой трансформации, пандемии и удаленной работы / Т. Г. Неруш, А. А. Неруш. – Текст : непосредственный // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2020. – Т. 9, № 5А. – С. 89–97. – DOI: 10.34670/AR.2020.60.19.012.
9. Поваренков, Ю. П. Психология становления профессионала / Ю. П. Поваренков. – Ярославль : ЯГПУ им. К. Д. Ушинского, 2000. – 98 с. – Текст : непосредственный.
10. Уваров, А. А. Особенности влияния трудовой деятельности в онлайн-режиме на психологическое состояние работников / А. А. Уваров. – Текст : непосредственный // Человеческий капитал. – 2022. – Т. 2. – № 5-2 (161). – С. 235–242. – DOI: 10.33915/hc.v2i5-2.235-242.
11. Cannon-Bowers, J. A. Shared mental models in expert team decision making / J. A. Cannon-Bowers, E. Salas, S. A. Converse. – Текст : непосредственный // Team Effectiveness and Decision Making in Organizations. – Hillsdale, NJ : Erlbaum, 1993. – P. 221–246.

12. Hollan, J. D. Distributed cognition: toward a new foundation for human-computer interaction research / J. D. Hollan, E. L. Hutchins, D. Kirsh. – Текст : непосредственный // ACM Transactions on Computer-Human Interaction. – 2000. – V. 7. – № 2. – P. 174–196.

13. Hutchins, E. Cognition in the Wild / E. Hutchins. – Cambridge : MIT Press, 1995. – 368 p. – Текст : непосредственный.

14. Salomon, G. Distributed Cognitions: Psychological and Educational Considerations / G. Salomon. – Cambridge : Cambridge University Press, 1993. – 240 p. – Текст : непосредственный.

15. Suchman, L. A. Plans and Situated Actions: The Problem of Human-Machine Communication / L. A. Suchman. – Cambridge : Cambridge University Press, 1987. – 234 p. – Текст : непосредственный.

УДК 159.9.07

С. М. Шингаев, К. Г. Жукова

Влияние уровня психической энергии и целеустремленности на психологическую устойчивость в трудных жизненных ситуациях

Аннотация. В статье рассматривается тема психической энергии, которая берет свое начало в работах В. М. Бехтерева, других ученых и получает новый импульс в последние годы. Выделяются четыре группы параметров психической энергии. С позиций ресурсного подхода анализируется влияние целеустремленности и психической энергии на способность человека преодолевать чрезвычайные ситуации и жизненные трудности. Приводятся результаты авторского исследования энергетического потенциала человека, выделяются факторы, позитивно и негативно влияющие на психическую энергию. К позитивно влияющим на уровень психической энергии относятся полноценный сон, качественный и продолжительный отдых, общение с единомышленниками, приобретение новых знаний и навыков, дыхательные практики, медитация. Среди негативно влияющих на уровень психической энергии – ссоры и конфликты, общение с неприятными людьми, самокритика, подавленные эмоции, отсутствие смены окружающей обстановки, отсутствие регулярного отдыха.

Ключевые слова: *психическая энергия, энергетический потенциал, целеустремленность, чрезвычайные ситуации, преодоление, адаптация*

S. M. Shingaev, K. G. Zhukova

The influence of the level of mental energy and determination on the psychological stability in difficult life situations

Abstract. The article discusses the topic of psychic energy, which originates in the works of V. M. Bekhterev and has received a new impetus in recent years. There are four groups of mental energy parameters. From the standpoint of the resource approach, the influence of purposefulness and mental energy on a person's ability to overcome emergencies and life difficulties is analyzed. The results of the author's research on human energy potential are presented, and the factors that positively and negatively affect mental energy are highlighted. The positive effects on the level of mental energy include adequate sleep, high-quality and prolonged rest, communication with like-minded people, the acquisition of new knowledge and skills, breathing practices, meditation. Quarrels and conflicts, communication with unpleasant people, self-criticism, suppressed emotions, lack of environmental change, lack of regular rest are among those that negatively affect the level of mental energy.

Keywords: *mental energy, energy potential, purposefulness, emergencies, overcoming, adaptation*

Способность человека преодолевать различные чрезвычайные и экстремальные ситуации во многом зависит от его физического и психического состояния. В такие моменты в человеке активизируются психические процессы как отклик на происходящие события.