

Психология и Психотехника

Правильная ссылка на статью:

Соболева Е.В. Психологическое сопровождение как один из механизмов, обеспечивающий эффективность трудовой деятельности // Психология и Психотехника. 2025. № 3. DOI: 10.7256/2454-0722.2025.3.71938 EDN: UTANZA URL: [https://nbpublish.com/library\\_read\\_article.php?id=71938](https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=71938)

## Психологическое сопровождение как один из механизмов, обеспечивающий эффективность трудовой деятельности

Соболева Елена Владимировна

ORCID: 0009-0006-2808-6864

кандидат психологических наук

доцент; кафедра педагогики и психологии; Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики

090020, Россия, г. Санкт-Петербург, ул. Лермонтовский, 44, Лит. А



[✉ bernar5@mail.ru](mailto:bernar5@mail.ru)

[Статья из рубрики "Профессиональная психология"](#)

### DOI:

10.7256/2454-0722.2025.3.71938

### EDN:

UTANZA

### Дата направления статьи в редакцию:

10-10-2024

**Аннотация:** Объектом исследования являются психологические аспекты, обуславливающие эффективность трудовой деятельности. Предметом исследования служат внутренние психологические механизмы, влияющие на интерес человека к профессии, потребность в профессиональном развитии и самореализации, карьерном росте, его отношение к работе, коллегам, организации, а также на его мотивационно-ценностную направленность. Цель исследования состоит в углублении теоретико-методических положений, исследований показателей эффективности трудовой деятельности до и после реализации программы психологического сопровождения и разработке научных и практических рекомендаций по психологическому сопровождению как механизму, обеспечивающему эффективность трудовой деятельности. В статье рассмотрена проблема психологического сопровождения как одного из механизмов, обеспечивающих эффективность трудовой деятельности. В процессе исследования были

выявлены психологические показатели эффективности трудовой деятельности. Автором статьи представлена оригинальная программа психологического сопровождения, направленная на регуляцию уровня стресса сотрудников в соответствии с эффективностью трудовой деятельности и поведения во взаимосвязи с особенностями развития организации. Методологической основой написания статьи послужили исследования отечественных и зарубежных ученых, раскрывающие психологические факторы, влияющих на эффективность трудовой деятельности, а также психологическое сопровождение в условиях повышенного стресса на разных этапах трудовой деятельности. В исследовании использованы теоретические (сравнительный анализ) и эмпирические методы (беседа, анкетирование) исследования. Научная новизна работы заключается в том, что в научной и практической области знания проблема влияния психологических механизмов на эффективность трудовой деятельности стала одним из центральных аспектов экономической эффективности. В этих условиях, наряду с профессиональными знаниями, умениями и мотивационно-ценностной направленностью на успешное выполнение работы, необходима ориентация не только в реальном процессе труда, но и в перспективах возможных перемен в организации и собственной профессиональной деятельности. Практическая значимость заключается в том, что проведенное исследование расширяет диапазон знаний о специфике психологического сопровождения как механизма, повышающего эффективность трудовой деятельности. Изучение взаимосвязи трудовой деятельности и психологических характеристик в процессе психологического сопровождения может способствовать более эффективному и целесообразному психологическому воздействию на личность работника. Разработанная программа психологического сопровождения работников организации может быть использована психологами психологических служб.

**Ключевые слова:**

трудовая деятельность, эффективность, организация, работники, психологическое сопровождение, психологические механизмы, стрессовые ситуации, ментальное здоровье, благополучие, профессиональное развитие

**Введение**

В связи с особенностями непредсказуемости и быстротечности, требующих психологической готовности персонала, к нему предъявляются более высокие требования, ориентируемые на функции, роль и статус в производственных, социальных и управлеченческих процессах в организации в целях повышения эффективности функционирования организации и сохранения конкурентоспособности, а также, удовлетворенности и безопасности деятельности каждого специалиста.

Обеспечение высокого уровня производительности труда является неоспоримым условием достижения стабильности и эффективности экономической деятельности, а также инновационного развития организаций. Планомерное совершенствование психологического сопровождения как механизма управления производительностью труда является приоритетом повышения эффективности трудовой деятельности [\[1\]](#).

Формирование эффективного механизма управления производительностью труда с учетом приоритетов психологического сопровождения в условиях инновационного развития организаций является чрезвычайно важной составляющей реформирования экономики. Возникает необходимость изменения концепций и новых требований к

менеджменту, прежде всего связанных с регулированием психологического сопровождения и обновлением методического инструментария, способного обеспечить организациям высокую экономическую эффективность [3].

В психологических исследованиях отечественными и зарубежными авторами обосновывались интеграционные аспекты и влияние различных аспектов на формирование психологических стратегий субъектов трудовых отношений, учитывая различные факторы, такие как психологические аспекты экономической эффективности трудовой деятельности [9]; показатели ментального и физического здоровья в рамках психологического сопровождения трудовой деятельности [7]; формирование субъекта деятельности и индивидуального стиля, механизмы и этапы профессиональной адаптации, кризис профессионального становления и феномены профессиональных деформаций, деструкций, конфликтом и фасилитации, медиации [4].

В научной и практической области знания проблема влияния психологических механизмов на эффективность трудовой деятельности стала одним из центральных аспектов экономической эффективности. В этих условиях, наряду с профессиональными знаниями, умениями и мотивационно-смысловой направленностью на успешное исполнение работы, необходима ориентация не только в реальном процессе труда, но и в перспективах возможных перемен в организации и собственной профессиональной деятельности [6].

Иванова И.М. раскрывает хронологическую и содержательную динамику специфических особенностей человека, обусловивших элементы психологического сопровождения как механизма управления эффективностью труда работников в организации. Начиная от концепции «человек экономический» внимание перешло к современному подходу о «человеке комплексном», который рассматривает комплекс внешних и внутренних мотивов, обусловливающих индивидуальное восприятие человеком реальной ситуации и эффективность профессиональной деятельности. В рамках данного подхода ориентация на творчество, свободу и ответственность за самого себя является механизмом регуляции успешной и эффективной профессиональной деятельности. А потребность в саморазвитии, самореализации и такие ценности, как свобода и автономия определяются как необходимые качества работников организации [5].

В то же время разнообразие профессиональной деятельности, должностных характеристик, инновационные изменения, индивидуальные особенности человека как личности и субъекта труда (его мировосприятие, отношение, представление, осознание, переживание, психическое развитие, функциональные возможности организма и профессиональная готовность), которые необходимо рассматривать во взаимосвязи, требуют по-новому подходить к психологическим механизмам повышения экономической эффективности трудовой деятельности.

В связи с этим, особое внимание необходимо уделить эмоциональной направленности характеристик психологического напряжения сотрудников. Сотрудники организации должны работать в более быстром ритме и нести все большее давление. Работа становится монотонной и скучной, возникает предрасположенность к физическим, умственным и эмоциональным проблемам. Когда у сотрудников возникают похожие симптомы, мы можем судить, что сотрудники находятся под сильным давлением, заставляющим их терять жизненные силы. Поэтому важным аспектом управления человеческими ресурсами организации стало управление стрессом сотрудников. Чрезмерный и постоянный стресс может привести к серьезным физическим и

психическим заболеваниям сотрудников, а управление стрессом и эмоциями может предотвратить разрушительный ущерб, причиняемый стрессом [\[9,10\]](#).

Под психическим стрессом работников организации понимают физиологическую и психологическую реакцию личности на внешние раздражители, являющуюся результатом стрессорной стимуляции. Согласно теории субъективных характеристик, стресс связан с некоторыми характеристиками личности и порождается взаимодействием конкретной среды и конкретных людей. Когда человек оценивает окружающую среду, внутренние и внешние потребности среды превышают его ресурсы и возможности, что будет производить психологическое давление [\[9,10,12\]](#).

Адебайо и др. отметили, что стрессоры работников организаций исходят из их работы и быта и имеют разные характеристики интенсивности. Источник давления относится к типу форс-мажорного кризиса, в результате чего усиление давления на работников зависит от двух причин: во-первых, форс-мажорный кризис приводит к нанесению ущерба имуществу работников или их родственников, или телесным повреждениям, что непосредственно влияет на рабочую и жизненную среду, а также влияет на дух сотрудников [\[11\]](#).

Шарма и др. считают, что личностные характеристики, внутренние и внешние организационные факторы действуют как три основных фактора, вызывающих профессиональный стресс [\[13\]](#).

Сильва и др. показывает, что стресс сотрудников можно разделить на три аспекта, таких как стресс на работе, межличностный стресс и стресс, связанный с карьерным ростом, что дает организациям прорыв в управлении стрессом на работе с разных точек зрения [\[14\]](#).

Все вышеизложенное подтверждает необходимость внедрения программ психологического сопровождения в организации с целью снижения уровня стресса и повышения эффективности трудовой деятельности, что относится к категории инноваций в управлении организацией. В качестве платформы управления экономической эффективностью рассматривается внедрение концепций и методов профессиональной психологической работы. Его цель – повысить эффективность организации за счет развития карьеры, благополучия и повышения уровня самоактуализации сотрудников.

Одним из способов достижения психологического благополучия, карьерного роста и снижения уровня стресса является создание и реализация программы психологического сопровождения. Эта программа представляет собой серию стратегий и связанных с ними мероприятий, инициатив и политик, разработанных работодателем совместно с психологической службой по согласованию с сотрудниками для постоянного улучшения или поддержания качества трудовой жизни, здоровья и благополучия сотрудников. Эти мероприятия разрабатываются как часть процесса постоянного совершенствования, направленного на улучшение рабочей среды (физической, психосоциальной, организационной, экономической), а также на расширение личных возможностей и личностного роста.

Цель исследования: углубление теоретико-методических положений, исследование показателей эффективности трудовой деятельности до и после реализации программы психологического сопровождения и разработка научных и практических рекомендаций по психологическому сопровождению как механизму, обеспечивающему эффективность трудовой деятельности.

Предметом исследования являются внутренние психологические механизмы, влияющие на интерес человека к профессии, потребность в профессиональном развитии и самореализации, карьерном росте, его отношение к работе, коллегам, организации, а также на его мотивационно-ценностную направленность

### **Методы исследования**

В целях изучения показателей эффективности трудовой деятельности в рамках реализации программы психологического сопровождения, автором статьи проведено собственное исследование на базе образовательной организации высшего образования г. Санкт-Петербурга. В исследовании приняли участие административные работники и сотрудники профессорско-преподавательского состава, имеющие различные должностные обязанности. Программа психологического сопровождения реализовалась совместно с работой руководства по созданию безопасных рабочих мест и повышению мотивации работников, была направлена на профилактику отрицательного воздействия психосоциальных факторов, с целью снижения вероятности развития стресса, деморализации, подавленного настроения, тревожности или выгорания, и реализовывалась в течение 6 месяцев. Программа психологического сопровождения включала цикл лекций по психологической профилактике уровня стресса, эмоционального выгорания, техникам возвращения в ресурсное состояние, проводимые в онлайн-формате, «Социально-психологический тренинг», а также индивидуальные консультации работников по запросу.

В проведении исследования были использованы эмпирические методы (анкетирование, беседа). С целью выявления индивидуальных механизмов и факторов эффективности трудовой деятельности с работниками организации была проведена диагностическая беседа в виде частично стандартизированного интервью. Вопросы беседы касались уровня благополучия, ментального и физического здоровья, удовлетворенности психологическим климатом, особенностями трудовой деятельности и работой руководства. По результатам проведенной беседы, и на основании анализа психосоциальных показателей эффективности трудовой деятельности, описанных в теоретической части данной статьи, были определены факторы эффективности трудовой деятельности, которые легли в основу разработанной анкеты. В анкетировании приняли участие 214 работников в возрасте от 26 до 65 лет до и после реализации программы психологического сопровождения. Перед работниками были поставлены вопросы, направленные на выявление удовлетворенности психосоциальными факторами, которые могут оказывать влияние на организационное здоровье, здоровье отдельных сотрудников и эффективность трудовой деятельности, представленные девятью шкалами и требующие ответы «да», в случае удовлетворенностью данным фактором, «нет», в случае неудовлетворенностью данным фактором:

1. Баланс между работой и личной жизнью как состояние благополучия;
2. Удовлетворенность работой;
3. Эффективное руководство;
4. Вовлеченность сотрудников;
5. Личностный и профессиональный рост и развитие сотрудников;
6. Организационная культура;
7. Психологическая безопасность на рабочем месте;

8. Признание и вознаграждение;
9. Управление рабочей нагрузкой.

Анкетирование проводилось анонимно в онлайн-формате до и после реализации программы, работники заполняли Google Формы. Всего анкетирование проводилось 2 раза. Статистическая обработка производилась в программном обеспечении Excel с использованием среднего значения, описательных статистик, критерия t-критерия Стьюдента для зависимых выборок.

### **Результаты исследования и их обсуждение**

По результатам проведенного исследования установлено, что количество работников, удовлетворенных показателями эффективности трудовой деятельности после реализации программы психологического сопровождения, выросло по сравнению с предыдущими показателями. С целью выявления изменений в измеряемых показателях был применен t-критерий Стьюдента для зависимых выборок. Результаты значимых различий между показателями эффективности трудовой деятельности до и после реализации программы психологического сопровождения с помощью t-критерия Спирмена представлен в таблице 1.

Таблица 1

Выделение значимых различий между показателями эффективности трудовой деятельности до и после реализации программы психологического сопровождения с помощью t-критерия Стьюдента.

Названия показателей по анкете	t-критерий Стьюдента	Уровень значимости
Баланс между работой и личной жизнью как состояние благополучия	t-Эмп.=10.9	p≤0.01
Удовлетворенность работой	t-Эмп.=4.8	p≤0.01
Эффективное руководство	t-Эмп	p≤0.01
Вовлеченность сотрудников	t-Эмп.=13.0	p≤0.01
Личностный и профессиональный рост и развитие сотрудников	t-Эмп.=12.5	p≤0.01
Организационная культура	t-Эмп.=9.3	p≤0.01
Психологическая безопасность на рабочем месте	(t-Эмп.=9.3	p≤0.01
Признание и вознаграждение	t-Эмп.=5,8	p≤0.01
Управление рабочей нагрузкой	t-Эмп.=9.5	p≤0.01

Хотелось бы отметить значимые изменения по фактору субъективного благополучия (t-Эмп.=10.9; p≤0.01), что связано с более осознанным отношением к балансу между работой и личной жизнью, выработке навыков по закрытию своих потребностей, позволяющие справляться с многочисленными обязанностями на работе, дома и в обществе, поддерживая физическое, эмоциональное, семейное и общественное здоровье. Вместе с тем, есть улучшения по показателям управления рабочей нагрузкой (t-Эмп.=9.5; p≤0.01). Рабочее место, где задачи и обязанности могут быть успешно выполнены в отведенное время, снижает уровень стресса и позволяет соблюдать баланс между работой и личной жизнью.

Увеличилось количество работников по показателям вовлеченности ( $t$ -Эмп.=13.0;  $p\leq 0.01$ ), которая реализуется на физическом (затрачиваемая энергия), эмоциональном (позитивный взгляд на работу и страсть к своей работе) или когнитивном (уделять больше внимания своей работе и быть полностью поглощенной своей работой) уровнях.

За счет внутренней системы поощрения грамотами и благодарственными письмами, благодаря обеспечению условий для прохождения курсов повышения квалификации за счет средств организации, проведение собственных конференций и участие в конференциях, проводимых другими организациями, выросло число работников с более высокими показателями личностного, профессионального роста и развития ( $t$ -Эмп.=12.5;  $p\leq 0.01$ ). Данный показатель также стимулируется за счет поощрения и поддержки в развитии своих межличностных, эмоциональных и профессиональных навыков. На этом фоне претерпели изменения среди работников, удовлетворенных признанием и вознаграждением трудовой деятельности ( $t$ -Эмп.=5,8;  $p\leq 0.01$ ), проявляющиеся в справедливом и своевременном признании со стороны руководства.

Наблюдаются изменения по количеству респондентов, удовлетворенных организационной культурой ( $t$ -Эмп.=9.3;  $p\leq 0.01$ ), что связано с формированием благоприятного и доброжелательного социально-психологического климата в коллективе, зависящего от стиля руководства и стратегических целей организации. При положительном социально-психологическом климате для членов коллектива характерно проявлять честность, заботливость, а также способность выстраивать конструктивные отношения с коллегами [3].

Изменения соотношения работников, удовлетворенных работой не сильно значительные ( $t$ -Эмп.=4.8;  $p\leq 0.01$ ), но они есть, что связано с внедрением политики вежливости и уважения на рабочем месте, большим восприятием справедливости, более позитивным отношением, улучшением морального духа, лучшей командной работой, большей заинтересованностью в личном развитии, участием в решении проблем, улучшением отношений между руководителем и персоналом и сокращением количества отпусков по болезни, и оборот.

Четкое лидерство и понятные ожидания, основанные на эффективном руководстве и поддержке, которая помогает сотрудникам понимать, что им нужно делать, какой вклад их работа приносит организации и есть ли изменения, показало небольшие сдвиги в сторону увеличения работников, удовлетворенных данным фактором ( $t$ -Эмп.=5.0;  $p\leq 0.01$ ), что требует дальнейшей работы в данном направлении по улучшению взаимодействия руководства и подчиненных на уровне четких инструкций и выявления затруднений в работе с последующим решением.

Выросло число работников, удовлетворенных показателями по психологической безопасности на рабочем месте ( $t$ -Эмп.=9.3;  $p\leq 0.01$ ), что проявляется в способности сотрудников задавать вопросы, искать обратную связь, сообщать об ошибках и проблемах или предлагать новую идею, не опасаясь негативных последствий для себя, своей работы или карьеры.

## Выводы

Таким образом, в ходе реализации программы психологического сопровождения мы получили значимые изменения по всем показателям эффективности трудовой деятельности, что проявилось в выравнивании баланса между работой и личной жизнью, увеличением количества работников с показателями благополучия, вовлеченности,

личностного и профессионального роста. В связи с этим, можно отметить, что мероприятия, направленные на анализ и улучшение характеристик психического здоровья работников, введения инновационного подхода к управлеченческой деятельности на создание условий для психологического благополучия, позволяющие не только увеличить свободное время сотрудников, но и уменьшить повседневные противоречия работников, а также снижающие их рабочую нагрузку, становятся платформой для улучшения взаимопонимания работников и руководства, стимулирующим фактором для гармоничного развития работников и повышения экономической эффективности трудовой деятельности.

В целях повышения эффективности трудовой деятельности и улучшения ее показателей руководству рекомендуется продолжать проводить мероприятия в рамках психологического сопровождения по формированию позитивного эмоционального отношения к работе и создание благоприятного психологического климата, а также предоставление работникам возможности для личностного и профессионального роста.

## **Библиография**

1. Васильева А.В. Возможности оценки экономической эффективности труда в различных видах экономической деятельности // Креативная экономика. 2022. Том 16. № С. 833-848. DOI: 10.18334/ce.16.2.114198.
2. Евстифеева Е.А., Филиппченкова С.И., Балакшина Е.В. Особенности психологического сопровождения персонала в организации // Вестник ТвГУ. Серия "Педагогика и психология". 2018. № 2. С. 43-49.
3. Ермаков Г.П., Котельникова Н.В., Труничкина Е.И., Ганиева Й.Н. Эффективность труда и вознаграждение за его результаты: теория и практика // Экономика труда. 2021. Том 8. № 8. С. 841-864. DOI: 10.18334/et.8.8.113240.
4. Сыманюк Э.Э., Зеер Э.Ф. Психология профессиональных деструкций // М.: Академический проект. 2005. С. 2005-240.
5. Иванова Е. М. О психологических механизмах повышения эффективности деятельности персонала в организации // Известия Иркутского государственного университета. 2016. Т. 18. С. 3-11. URL: [http://izvestia\\_psy.isu.ru/ru/index.html](http://izvestia_psy.isu.ru/ru/index.html)
6. Камалова О.М., Караванова Л.Ж. Мотивационно-смысловые отношения личности в профессиональной деятельности // Психология и Психотехника. 2024. № 2. С. 29-37. DOI: 10.7256/2454-0722.2024.2.70276 EDN: FRUXSW URL: [https://e-notabene.ru/ptmag/article\\_70276.html](https://e-notabene.ru/ptmag/article_70276.html)
7. Коновалова В. Г. Психическое здоровье на рабочих местах: новый уровень проблем и их решения // УПИРР. 2022. № 6.
8. Родионова Е. А. Психологические факторы эффективности сотрудников современного предприятия // Terra Linguistica. 2011. № 124.
9. Селье Г. Стресс без болезней. СПб.: ТОО Лейла, 2003. 384 с.
10. Селье Г. Стресс без дистресса / Г. Селье; ред. Е. М. Крепс; авт. предисл. Ю. М. Саарм. – М.: Прогресс, 1979. 126 с.
11. Adebayo A.O., Hussein A.A., Hussein A.A. Data mining using hierarchical clustering techniques on the position of employees in an information technology firm // Glob. Scientific J. 2019. 69. Pp. 50-76.
12. Jilan B., Wen Z. Quantitative analysis of the impact of perceived organizational support on employees' work-family enrichment in paper industry // Paper Asia. 2018. 1. Pp. 87-90.
13. Sharma H., Sharma S. Psychological pressure and stress on employees during 'unlock-1': a case study // Invertis J. Sci. Technol. 2020. 13. Pp. 51-99. DOI: 10.5958/2454-762X.2020.00005.0
14. Silva M.K., Sansaloni M., Pol A. Psychology of testimony: a pilot study on accuracy of

memory in an emotional Vs. neutral situation // Global journal of. Intell. Dev. Disabil. 2018. 4. Pp. 9-14.

## **Результаты процедуры рецензирования статьи**

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

Предмет исследования четко определен, можно сказать, вынесен в заголовок статьи.

Методология исследования, к сожалению, прописана довольно поверхностно, сложно понять, как конкретно проводилось исследования, какая программа психологической поддержки реализовывалась, каковы были характеристики выборки, какими методами анализировалась эффективность трудовой деятельности. Статистический анализ в принципе отсутствует, присутствует умозрительное сравнение шкал.

Актуальность статьи присутствует, подтверждена ссылками на актуальную литературу.

О научной новизне, к сожалению, судить трудно, так как формат предоставления результатов исследования в данном виде не позволяет сделать вывод о вкладе, которое делает данное исследования в науку.

Стиль статьи научный, структура статьи соответствует требованиям к научной работе.

Библиография содержит определенное число актуальных источников, однако требует некоторого расширения.

Апелляция к другим авторам исследований по теме присутствует.

Данная работа вполне способна вызвать интерес читательской аудитории при условии внесения ряда правок.

Раздел, посвященный методологии исследования требует серьезнейшей доработки и расширения.

Во-первых в статье в принципе отсутствует информация о характеристиках выборке, кроме ее количества и географии. Необходимо подробно описать характеристики выборки, в идеале, привести описательные статистики.

Во-вторых, необходимо описать собственно методы и ход исследования. Если реализовывалась конкретная программа психологической поддержки - необходимо подробно описать ее цели, задачи, сроки реализации, конкретные методы и методики, какое конкретно воздействие оказывалось на испытуемых и каким образом. В настоящем тексте никакой информации о данной программе просто нет.

Необходимо также описать конкретные методы исследования. Если проводилось анкетирование, то необходимо развернуто описать анкету, вопросы анкеты (шкалы, если релевантно), а также основание выбора данных вопросах, процедуру составления анкеты, процедуру предъявления анкеты, сбора данных, обработки данных.

Метод беседы, также требует подробного описания, вид беседы, ход беседы, учитывая, что беседа по сути является качественным методом исследования, необходимо описать процедуру фиксации (записи, протоколирования) данных, их формализации и обработки. Стоит точнее определить, что исследовалось. Например, в настоящем тексте статьи имеется фраза: "Перед работниками поставлены вопросы, направленные на анализ удовлетворенности показателями эффективности трудовой деятельности:". Что такое "удовлетворенность показателями эффективности"? Так что же исследовалось? Очевидно, что данный фрагмент нуждается в корректуре и переработке.

Также необходимо обосновать выбор конкретных критериев эффективности деятельности, почему измерялись именно такие, а не иные критерии, дать отсылки к литературе.

В настоящей статье непонятно, как связан результат исследования с методами исследования, откуда взяты "уровни выраженности" до и после проведения программы, как связаны данные шкалы собственно с методами исследования. Все это надлежит описать подробнейшим образом.

Необходимо отметить, что, к сожалению, в настоящий момент в работе в принципе отсутствует математический анализ результатов. Умозрительное сравнение процентов или показателей таковым не является. Фактически, в работе должно быть проведено сравнение двух зависимых выборок (релевантное, поскольку фактически измеряется один и тот же признак в разный период времени). Для чего необходимо применять соответствующие статистические методы (например, Т-критерий для зависимых выборок (Стьюдента или Уилкоксона (если распределение отличается от нормального)). Только таким образом можно сделать вывод о наличии или отсутствии различия в измеряемых показателях до и после проведения программы поддержки.

Необходимо также уделить отдельное внимание иллюстративному материалу. В настоящем виде Таблица 1 нечитаема, рисунок 1 слабочитаем.

Также вызывает некоторые вопросы литературный обзор.

В отличие от диплома или диссертации в статье не стоит приводить фамилии авторов через запятую большим списком, не давая конкретных ссылок на их работы. Например, данный фрагмент "Практическую ценность представляют данные о формировании субъекта деятельности и индивидуального стиля, о механизмах и этапах профессиональной адаптации, кризиса профессионального становления и феномены профессиональных деформаций, деструкций, конфликтом и фасилитации, медиации, раскрываемые в работах [авторов]" является избыточным и не нужным, так как он не содержит отсылок к конкретным работам поименованных авторов. Лучше сократить список упоминаемых авторов, но проанализировать их конкретные работы, релевантные для темы и цели данного исследования, привести конкретные ссылки на них.

В целом список литературы требует расширения.

Статья представляет собою интересный замысел исследования, но по исполнению является несколько "сырой". Однако при внесении соответствующих доработок может представлять интерес для читательской аудитории. В настоящем виде статья рекомендуется к доработке.

## **Результаты процедуры повторного рецензирования статьи**

*В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.*

*Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).*

Данная статья выполнена на тему, которая достаточно регулярно обсуждается научной общественностью. Предполагается разработка таких технологий психолого-педагогического сопровождения, внедрение которых может оказать позитивное влияние на эффективность конкретной трудовой деятельности. Поэтому можно признать, что такая тематика актуальна.

Однако именно в этой статье актуальность исследования автором не обоснована с учетом современных требований к конкретным видам деятельности. Во введение в очень общем виде отмечается, что «На фоне повышения требований к экономической эффективности трудовой деятельности в эпоху интенсивного и турбулентного развития экономики все большее внимание уделяется ментальному здоровью, от которого зависит физическое состояние и продуктивность сотрудников». Для обоснования актуальности этого недостаточно. К тому же во введении имеют место утверждения, которые непонятны по смыслу и смотрятся вне контекста. Например, когда автор пишет о том, что «Последние исследования ссылаются на то, что безопасное и надежное место работы с хорошими рабочими часами и условиями, поддерживающим руководством и возможностями для обучения и развития полезнее для здоровья, чем отсутствие работы».

Кроме того, в тексте совсем нет формулировок цели исследования, его научной новизны и предмета, что не позволяет сразу понять, чему данная статья посвящена. Особенно отсутствие предмета исследования затрудняет восприятие текста.

Нет данных о методологии исследования и ее обоснования. Необходимо ссыльаться на какие-либо теории или принципы, на основании которых выполнялось исследование предмета психологического сопровождения в качестве механизма, обеспечивающего эффективность трудовой деятельности. Автор ссылается на некий подход, который называется «человек комплексный». Но научность данного подхода весьма неубедительна. Он представляет собой субъективное мнение одного из авторов, которое пока еще не нашло научного признания.

Автор пишет о том, что «сотрудники организации должны работать в более быстром ритме и нести все большее давление. Работа становится монотонной и скучной, возникает предрасположенность к физическим, умственным и эмоциональным проблемам. Когда у сотрудников возникают похожие симптомы, мы можем судить, что сотрудники находятся под сильным давлением». Это общие фразы, которые не привязаны к конкретной деятельности.

По тексту видно, что автор пытается сослаться на стресс профессиональной деятельности. Например, отмечается, что «чрезмерный и постоянный стресс может привести к серьезным физическим и психическим заболеваниям сотрудников, а управление стрессом и эмоциями может предотвратить разрушительный ущерб, причиняемый стрессом». Пока не указан вид деятельности, упоминание о губительных последствиях стресса неуместно.

Хотя по тексту сказано, «что одним из способов достижения психологического благополучия, карьерного роста и снижения уровня стресса является создание и реализация программы психологического сопровождения».

Стиль изложения текста поверхностный, сведения из литературных источников фрагментарны.

Структура работы не соответствует тем логическим требованиям, которым должна соответствовать статья для публикации в научном журнале (актуальность, цель, предмет, научная новизна и методология исследования).

Содержание статьи свидетельствует о том, что автором, тем не менее, проделана большая и полезная работа. Была разработана программа психологического сопровождения, которая включала цикл лекций по психологической профилактике уровня стресса, эмоционального выгорания. Проводился «Социально-психологический тренинг», а также индивидуальные консультации работников по запросу.

В проведении исследования были использованы эмпирические методы (анкетирование, беседа). С целью выявления индивидуальных механизмов и факторов эффективности трудовой деятельности с работниками организации была проведена диагностическая

беседа в виде частично стандартизированного интервью. Анкетирование проводилось анонимно в онлайн-формате, работники заполняли Google Формы. Статистическая обработка производилась в программном обеспечении Excel с использованием среднего значения, описательных статистик, t-критерия Стьюдента для зависимых выборок.

По результатам проведенного исследования установлено, что количество работников, удовлетворенных показателями эффективности трудовой деятельности после реализации программы психологического сопровождения, выросло. По многим фактором автором были определены положительные изменения. Например, такие, как значимые изменения по фактору субъективного благополучия, который до реализации программы был представлен у 37,3% работников, а после – у 81,3% ( $t\text{-Эмп.}=10.9$ ;  $p\leq 0.01$ ), что связано с более осознанным отношением к балансу между работой и личной жизнью, выработке навыков по закрытию своих потребностей, позволяющие справляться с многочисленными обязанностями на работе.

То есть, можно признать, что в результате реализации программы, были получены позитивные изменения и об этом в тексте отмечено.

Однако обращает внимание некоторая некорректность по трактовке статистических данных. Автор пишет, что статистическая обработка производилась в программном обеспечении Excel с использованием среднего значения, описательных статистик, t-критерия Стьюдента для зависимых выборок. Значит, необходимо показать количество исследований ( $n$ ), а также собственно средние абсолютные величины конкретных показателей. Надо показать и средние квадратические отклонения по этим же показателям. Лучше это сделать в виде таблицы. Тогда представленные показатели критериев достоверности различий будут понятны и проверямы. А между процентными исчислениями t-критерий не рассчитывается. Например, до – 48,9%, после – 67,4% ( $t\text{-Эмп.}=4.8$ ;  $p\leq 0.01$ ) – это некорректное представление данных статистики.

Заключения нет.

Выводы имеются, но они нуждаются в корректировке, конкретизации и детализации. Выводы необходимо формулировать с учетом только тех данных, которые были получены при исследовании. Они не должны быть голословными.

Библиографический список включает источники, некоторые из которых прямого отношения к данной теме не имеют (№ 1, 12, 17).

Несмотря на имеющиеся замечания, данная статья имеет перспективу опубликования, поскольку исследование автором было выполнено и были получены фактические данные. Кроме того, эти недостатки вполне устранимы. Поэтому после доработки текста, данную статью можно будет рекомендовать к опубликованию как представляющую интерес для читающей аудитории.

## **Результаты процедуры окончательного рецензирования статьи**

*В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.*

*Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).*

Предметом исследования в представленной статье является психологическое сопровождение как один из механизмов, обеспечивающий эффективность трудовой деятельности.

В качестве методологии предметной области исследования в данной статье были использованы дескриптивный метод, метод категоризации, метод анализа, а также метод анкетирования и метод беседы.

Актуальность статьи не вызывает сомнения, поскольку в современных условиях в

организациях наблюдается тенденция, характеризующаяся принципиальными изменениями в кадровой политике и работе с кадрами. Особое внимание руководство организаций стало уделять психологическому сопровождению своих работников, обеспечению комфортной среды и улучшению качества условий на рабочем месте, повышению мотивации к работе. В этом контексте изучение особенностей психологического сопровождения как одного из механизмов, обеспечивающих эффективность трудовой деятельности, представляет научный интерес в сообществе ученых.

Научная новизна исследования заключается в изучении по авторской методике «показателей эффективности трудовой деятельности в рамках реализации программы психологического сопровождения» «на базе образовательной организации высшего образования г. Санкт-Петербурга». Разработке анкеты предшествовало проведение бесед с работниками, по итогу которых и «на основании анализа психосоциальных показателей эффективности трудовой деятельности» была разработана анкета. В ходе исследования были проанкетированы «214 работников в возрасте от 26 до 65 лет до и после реализации программы психологического сопровождения». Обработка результатов проводилась с помощью методов математической статистики.

Статья написана языком научного стиля с использованием в тексте исследования изложения различных позиций ученых к изучаемой проблеме, использованием терминологии, характеризующей предмет исследования, а также описанием полученных результатов.

Структура статьи, к сожалению, не полностью выдержана с учетом основных требований, предъявляемых к написанию научных статей. Структура данного исследования включает в себя введение, методы исследования, результаты исследования и их обсуждение, выводы и библиографию.

Содержание статьи отражает ее структуру. В частности, особое значение имеет выявленная в ходе исследования, важная в работе с кадрами, тенденция, «что количество работников, удовлетворенных показателями эффективности трудовой деятельности после реализации программы психологического сопровождения, выросло по сравнению с предыдущими показателями».

Библиография содержит 14 источников, включающих в себя отечественные и зарубежные периодические и непериодические издания.

В статье приводится описание различных позиций и точек зрения ученых, характеризующих различные подходы к рассмотрению вопросов психологического сопровождения трудовой деятельности и факторов, обеспечивающих ее эффективность. В статье содержится апелляция к различным научным трудам и источникам, посвященных этой тематике, которая входит в круг научных интересов исследователей, занимающихся указанной проблематикой.

В представленном исследовании содержатся выводы, касающиеся предметной области исследования. В частности, отмечается, что «в ходе реализации программы психологического сопровождения мы получили значимые изменения по всем показателям эффективности трудовой деятельности, что проявилось в выравнивании баланса между работой и личной жизнью, увеличением количества работников с показателями благополучия, вовлеченности, личностного и профессионального роста. В связи с этим, можно отметить, что мероприятия, направленные на анализ и улучшение характеристик психического здоровья работников, введения инновационного подхода к управлению деятельности на создание условий для психологического благополучия, позволяющие не только увеличить свободное время сотрудников, но и уменьшить повседневные противоречия работников, а также снижающие их рабочую нагрузку, становятся платформой для улучшения взаимопонимания работников и руководства,

стимулирующим фактором для гармоничного развития работников и повышения экономической эффективности трудовой деятельности».

Материалы данного исследования рассчитаны на широкий круг читательской аудитории, они могут быть интересны и использованы учеными в научных целях, педагогическими работниками в образовательном процессе, руководителями, администрацией и работниками служб по работе с персоналом различных организаций, психологами, социологами, консультантами, аналитиками и экспертами.

В качестве недостатков данного исследования следует отметить, то, что особое внимание целесообразно было бы уделить структуре научной статьи и отдельным ее элементам, в частности, представить и выделить отдельным заголовком обзор литературы; раздел «Методы исследования» целесообразно было бы озаглавить «Материалы и методы», поскольку там описаны не только примененные в исследовании методы, но и материалы, необходимые для проведения данного авторского исследования; кроме представленных выводов и рекомендаций, в качестве завершающего исследования элемента статьи целесообразно было бы сформулировать обобщающее заключение. При оформлении таблицы необходимо обратить внимание на требования действующего ГОСТа и оформить ее в соответствии с этими требованиями. Полученные результаты исследования для наглядности можно было бы оформить в виде рисунков, а не ограничиваться только таблицей. Указанные недостатки не снижают научную и практическую значимость самого исследования, однако их необходимо оперативно устранить, доработать текст статьи, в плане его структуры, а саму рукопись рекомендуется вернуть на доработку.