ІНЖЕНЕРНА ПСИХОЛОГІЯ ТА ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ Й ГІБРИДНОЇ РОБОТИ: АДАПТАЦІЯ ЛЮДИНИ ДО ЦИФРОВОГО СЕРЕДОВИЩА

ENGINEERING PSYCHOLOGY AND WORK PSYCHOLOGY IN REMOTE AND HYBRID WORK: HUMAN ADAPTATION TO THE DIGITAL ENVIRONMENT

УДК 235-424.3-042.4
DOI https://doi.org/10.32782/hbts.82.2.28
Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу CC BY 4.0



Шевченко В.М.
д.пед.н., професор кафедри сурдопедагогіки та сурдопсихології імені Миколи Ярмаченка
Український державний університет імені Михайла Драгоманова
ORCID ID: 0000-0003-0119-3206

Важливість статті полягає у комплексному теоретико-аналітичному обґрунтуванні особливостей функціонування людини в умовах цифрово опосередкованої професійної діяльності, визначенні психологічних механізмів пристосування до віддалених та комбінованих форматів зайнятості, а також окресленні напрямів оптимізації взаємодії між працівником і технічно організованим середовищем. Методи дослідження ґрунтуються на системному, діяльнісному та ергономічному підходах; використано теоретичний аналіз наукових джерел, узагальнення емпіричних даних сучасних досліджень, порівняльний аналіз організаційних моделей праці, а також інтерпретацію результатів вивчення когнітивного навантаження, саморегуляції та професійного благополуччя.

Результати засвідчують, що зміна просторово-часової структури діяльності трансформує вимоги до уваги, пам'яті, планування та емоційної стійкості, посилює ризики інформаційного перевантаження й соціальної ізоляції, водночас підвищуючи значущість автономії, цифрової компетентності та внутрішньої мотивації. Встановлено, що тривала робота в онлайн-середовищі зумовлює зростання психоемоційного напруження та потребує розвитку навичок управління власними ресурсами. Показано, що структурованість цифрових комунікацій і прозорість завдань сприяють підвищенню відповідальності та якості виконання професійних функцій. Виявлено, що підтримка з боку керівництва та колег виступає чинником профілактики професійного виснаження.

Обґрунтовано доцільність поєднання технологічних рішень із програмами психологічного супроводу персоналу. Доведено, що ефективність праці значною мірою залежить від якості проєктування інтерфейсів, ергономічної організації робочого місця, чіткості комунікаційних регламентів і підтримки балансу між професійною та особистою сферами. Висновки полягають у тому, що забезпечення продуктивності й психологічного благополуччя в нових умовах можливе за умови інтеграції організаційних рішень, технологічного дизайну та програм розвитку саморегуляції, що дозволяє мінімізувати негативні наслідки цифрового навантаження та підвищити стійкість працівників до змін середовища.

Ключові слова: *цифрове робоче середовище, професійна адаптація, когнітивне навантаження, ергономіка інтерфейсів, саморегуляція діяльності, професійне благополуччя.*

The purpose of the article is to provide a comprehensive theoretical and analytical justification of the peculiarities of human functioning in the context of digitally mediated professional activity, to identify psychological mechanisms of adaptation to remote and combined forms of employment, and to outline areas for optimizing interaction between employees and the technically organized environment.

The research methods are based on systemic, activity-based, and ergonomic approaches; theoretical analysis of scientific sources, generalization of empirical findings of contemporary studies, comparative analysis of organizational work models, and interpretation of results concerning cognitive workload, self-regulation, and occupational well-being were applied. The results indicate that changes in the spatio-temporal structure of activity transform requirements for attention, memory, planning, and emotional stability, increase the risks of information overload and social isolation, while simultaneously enhancing the importance of autonomy, digital competence, and intrinsic motivation. It has been established that prolonged work in an online environment leads to increased psycho-emotional strain and requires the development of skills for managing personal resources. It is shown that structured digital communication and transparency of tasks contribute to greater responsibility and higher quality of professional performance. It has been revealed that managerial and peer support serves as a factor in preventing professional exhaustion. The expediency of combining technological solutions with programs of psychological support for personnel has been substantiated. It has been proven that work effectiveness largely depends on the quality of interface design, ergonomic organization of the workplace, clarity of communication regulations, and maintenance of work–life balance. The conclusions state that ensuring productivity and psychological well-being in new conditions is possible through the integration of organizational decisions, technological design, and programs for the development of self-regulation, which minimizes the negative effects of digital workload and enhances employees' resilience to environmental changes.

Key words: *digital work environment, professional adaptation, cognitive workload, interface ergonomics, self-regulation, occupational well-being.*

Актуальність. Стрімка цифровізація соціально-економічних процесів та трансформація організаційних моделей зайнятості зумовили переосмислення взаємодії людини й технічно організованого середовища. Упродовж останніх років у світовій науці було з'ясовано, що перехід до дистанційних і гібридних форматів роботи суттєво змінив просторово-часову структуру професійної діяльності, характер комунікації та розподіл відповідальності між працівником і організацією. Дослідниками було доведено, що цифрово опосередкована діяльність підвищила вимоги до когнітивних ресурсів особисто-

сті, насамперед до концентрації уваги, оперативної пам'яті, саморегуляції та здатності до автономного прийняття рішень. Водночас було встановлено, що ергономічні параметри інтерфейсів, якість інформаційного дизайну та структура цифрових комунікацій істотно впливали на рівень помилок, професійне виснаження й задоволеність працею [2].

Аналіз наукових джерел та ранніх досліджень професійної діяльності формувалися під впливом наукових підходів А. Біне, Г. Мюнтсберга, В. Штерна, Ф. Парсона. У працях А. Біне було обґрунтовано необхідність об'єктивного вимірювання індивідуально-психологічних характеристик, що стало основою психодіагностичного підходу в оцінюванні професійної придатності. Г. Мюнтсберг розвинув ідею прикладного використання психологічних знань у виробничій сфері, підкреслюючи значення добору кадрів відповідно до вимог конкретної діяльності. В. Штерн акцентував увагу на дослідженні індивідуальних відмінностей та їх ролі у професійному становленні особистості. Ф. Парсон сформулював принципи раціонального професійного консультування, що передбачали співвіднесення здібностей, інтересів і можливостей людини з характеристиками професії. Особливого значення набув хоторнський експеримент Елтона Мейо, що відкрив важливість міжособистісних взаємин, соціального клімату та організаційної структури групи. Саме завдяки цьому дослідженню почалося системне вивчення функціонування малих груп, взаємодії її членів та внутрішньої архітектури колективу в робочому середовищі. Сукупність цих положень заклала підґрунтя для системного аналізу трудової діяльності та подальшого розвитку психології праці як самостійної галузі знання [1].

Нами було встановлено, що у більшості досліджень розглядалися технологічні аспекти або психологічні характеристики працівника ізольовано, що обмежувало системне розуміння адаптаційних процесів. Психологія праці традиційно зосереджувалася на закономірностях мотивації, продуктивності та професійної адаптації в умовах безпосередньої соціальної взаємодії, тоді як інженерна психологія пояснювала механізми функціонування систем «людина–техніка» та принципи їх оптимізації [3].

Нерозкритими залишилися питання комплексної інтеграції інженерно-психологічних та трудопсихологічних підходів у поясненні механізмів пристосування особистості до гібридних форматів зайнятості. Потребували емпіричного виміру зв'язки між характеристиками цифрового середовища, рівнем когнітивного навантаження та показниками професійного благополуччя. Недостатньо було пояснено, яким чином автономія та гнучкість організації праці модифікували мотиваційні процеси й відповідальність працівника, а також які параметри цифрової взаємодії виступали детермінантами продуктивності та психоемоційної стійкості.

Виклад основного матеріалу. В сучасних умовах існує комплексний вплив цифрового середовища на психологічні процеси та професійну діяльність фахівців, що працюють у дистанційній або гібридній формах. Інтеграція класичних та сучасних теорій психології праці у цьому контексті дозволяє глибше зрозуміти механізми адаптації фахівців до цифрового середовища. Класичні підходи, започатковані А. Біне, Г. Мюнтсбергом, В. Штерном та Ф. Парсоном акцентували увагу на вимірюванні індивідуально-психологічних характеристик, доборі кадрів та оцінці професійної придатності, формуючи методологічні основи психології праці. Їхні положення щодо взаємозв'язку між здібностями людини та вимогами професії заклали базис для подальшого розвитку психодіагностики, організації робочих процесів й управління професійною ефективністю. Особливу увагу в цих підходах приділено когнітивним ресурсам, мотиваційним процесам та структурі групової взаємодії, що дозволяло прогнозувати ефективність діяльності в межах конкретних робочих систем [4].

Сучасні теорії психології праці розширили ці уявлення, включивши концепції цифрової компетентності, гнучкої мотивації, емоційної стійкості та саморегуляції. Вони наголошують на комплексній взаємодії когнітивних, емоційних і соціально-організаційних факторів у формуванні адаптаційних стратегій педагога. Зокрема, підходи інженерної психології в освіті передбачають оптимізацію інтерфейсів, інформаційної структури та цифрових процесів, що зменшує когнітивне навантаження, підвищує продуктивність і мінімізує психоемоційне виснаження. Підсилює ці положення сучасна теорія добробуту на роботі та концепція «work–life balance», які підкреслюють важливість балансу між професійними і особистими сферами для підтримки мотивації, емоційного благополуччя та стійкості до стресу [10].

Проведений аналіз свідчить, що адаптація фахівців до умов дистанційної та гібридної роботи є багатовимірним процесом, що потребує системного підходу до організації професійної діяльності [9].

Одним із головних чинників успішної адаптації є розвиток цифрової компетентності фахівців. Це включає володіння основними платформами дистанційного навчання (Zoom, Microsoft Teams, Google Classroom, Moodle), навички створення інтерактивних матеріалів, використання відео та аудіо ресурсів, проведення онлайн-опитувань і тестування. Водночас інноваційні цифрові технології, включно з платформами для відеоконференцій, системами управління навчанням та інтерактивними освітніми ресурсами, мають подвійний ефект: з одного боку, вони підвищують ефективність викладання, розширюють можливості навчання та сприяють професійному розвитку, а з іншого – створюють додаткове когнітивне і емоційне навантаження. Оптимізація цифрового середовища, підвищення навичок саморегуляції та застосування принципів інженерної психології дозволяють мінімізувати негативні ефекти й підтримати високий рівень професійного благополуччя фахівців. Одним із пріоритетів має бути системне впровадження тренінгів і курсів підвищення циф-

рових навичок, що поєднують практичні вправи та психологічну підтримку для подолання тривожності при роботі з новими технологіями [5].

Проведений аналіз засвідчує, що дистанційна робота підвищує когнітивне навантаження через багатозадачність, необхідність постійної концентрації та обробки великого обсягу інформації. Тому фахівцям необхідно формувати навички планування часу, пріоритизації завдань, структурованої роботи з матеріалами та контролю рівня втоми. Методи когнітивної саморегуляції, такі як техніки управління увагою, розподіл ресурсів та стратегічне використання перерв, дозволяють знизити ризик інформаційного перевантаження. Наукові підходи А. Біне та Г. Мюнтсберга, які підкреслюють відповідність індивідуальних здібностей до вимог професії, актуалізуються у цифровому середовищі через адаптацію педагогічних завдань під рівень когнітивних ресурсів викладача/педагога.

Інженерна психологія підкреслює значення ергономіки інтерфейсів та структурованості цифрових платформ. Фахівці мають отримувати доступ до зручних, логічно організованих платформ, які мінімізують час на пошук матеріалів, знижують кількість помилок та оптимізують навантаження. Тому доцільно впроваджувати стандартизовані інтерфейси, інтуїтивно зрозумілі навігаційні системи та автоматизовані інструменти контролю успішності, що дозволяє зменшити когнітивне перевантаження та підвищити ефективність дистанційного викладання.

Емоційно-мотиваційний аспект є важливим у процесі дистанційної роботи, оскільки віддалене спілкування часто знижує зворотний зв'язок та інтенсивність соціальної взаємодії. Фахівцям потрібно використовувати техніки емоційної саморегуляції, включно з релаксаційними вправами, усвідомленим диханням, веденням щоденника емоцій, медіаційними практиками та короткими психоемоційними паузами під час роботи. Додатково ефективними є регулярні онлайн-консультації з психологом та групова підтримка колег, що дозволяє розділяти професійні навантаження та знижує ризик професійного вигорання.

Соціально-організаційний блок адаптації включає взаємодію з колегами, адміністрацією та професійними спільнотами. Створення внутрішньо-університетських спільнот підтримки, регулярні методичні сесії, обговорення кейсів та обмін технологічними інноваціями слугують важливим механізмом профілактики вигорання та формування колективного досвіду [6].

Успішна професійна адаптація фахівців у цифровому середовищі є комплексним психолого-педагогічним процесом, у якому ефективність дистанційного навчання залежить від поєднання цифрової компетентності, емоційної чутливості, активної комунікації та підтримки взаємодії зі здобувачами. Ці результати підтверджують необхідність впровадження програм підвищення цифрової компетентності, тренінгів з емоційної саморегуляції та методик активного залучення здобувачів освіти у навчальний процес. Вони також вказують на перспективу розвитку інтегрованих моделей підтримки викладачів/педагогів, які поєднують технологічні, соціально-психологічні та мотиваційні компоненти для забезпечення стійкої професійної діяльності в умовах дистанційної та гібридної освіти. Результати проведеного аналізу підтвердили, що успішна адаптація фахівців до цифрових умов праці є багатофакторним процесом, що включає когнітивні, емоційні, мотиваційні та соціально-організаційні аспекти, а також залежить від якості цифрового середовища та підтримки колективу. Успішна інтеграція цих чинників дозволяє забезпечити продуктивність, емоційне благополуччя та професійну стійкість працівників освіти, що особливо актуально в умовах сучасної цифрової трансформації навчальних процесів [11].

Особливу увагу потрібно звернути на когнітивні аспекти адаптації, які демонструють відповідність класичним уявленням щодо відповідності індивідуальних здібностей фахівців до вимог професії. Емпіричні дані засвідчили, що фахівці з високим рівнем когнітивної саморегуляції краще справляються з багатозадачністю та обробкою великого обсягу інформації, що відповідає сучасним концепціям когнітивного навантаження в умовах дистанційного навчання. У тих випадках, коли педагог демонструє низьку когнітивну адаптивність, спостерігалося підвищене психоемоційне напруження, що ускладнює підтримку ефективного контакту зі здобувачами освіти та знижує продуктивність навчального процесу [8].

Ще одним аспектом є соціально-організаційний компонент адаптації. Відсутність структурованих комунікацій та соціальної підтримки може призводити до зниження мотивації і підвищення ризику професійного вигорання, що потребує системного втручання адміністрації та створення мережі підтримки фахівців. Технологічно-інженерний блок адаптації відіграє значну роль в ергономіці інтерфейсів, структурованості онлайн-платформ та доступності матеріалів. Використання інтуїтивно зрозумілих, стандартизованих платформ з автоматизованими інструментами контролю прогресу здобувачів освіти дозволяє зменшити когнітивне перевантаження та підвищує продуктивність фахівців [7].

Нами встановлено, що успішна адаптація фахівців вимагає інтеграції когнітивних, емоційних, соціальних та технологічних стратегій. Вона передбачає взаємодію чотирьох блоків: когнітивного, емоційно-мотиваційного, соціально-організаційного та технологічно-інженерного. Практичне її застосування в професійній діяльності включає:

– регулярні тренінги з цифрової компетентності;

– навчальні програми з управління когнітивними ресурсами;

– практики психологічної підтримки та саморегуляції;

– організаційні заходи для створення колективної підтримки;

– оптимізацію робочих платформ і навчальних інтерфейсів.

Проведений аналіз дозволив отримати обґрунтовану інформацію щодо психологічної ефективності дистанційного та гібридного навчання здобувачів освіти, насамперед, у вищій школі. Вона свідчить, що ефективна адаптація фахівців до цифрового середовища забезпечується комплексною взаємодією когнітивних, емоційних та соціальних компонентів діяльності, що включає не лише знання цифрових платформ, а й розвиток навичок емоційної саморегуляції, мотивації, міжособистісної взаємодії та підтримки довіри у віддаленому контакті.

Отримані в результаті дослідження результати дозволяють науково обґрунтувати практичні рекомендації щодо адаптації фахівців у цифровому середовищі. Зокрема, доцільним є поєднання регулярних тренінгів з цифрової компетентності, програм розвитку когнітивної саморегуляції, психологічної підтримки, методичного супроводу та організаційних заходів, спрямованих на підвищення колективної взаємодії. Це створює умови для комплексного впливу на когнітивний, емоційно-мотиваційний та соціально-організаційний компоненти їхньої діяльності. Таким чином, важливою є інтеграція класичних підходів психології праці з сучасними концепціями цифрової компетентності, психологічного добробуту та інженерної психології та впровадження комплексної адаптації фахівців до цифрового середовища у навчальних закладах, що підвищує ефективність дистанційної та гібридної освіти й сприяє збереженню психоемоційного здоров'я фахівців. Для цього важливо здійснювати розробку навчальних програм, методичних посібників, тренінгових курсів та внутрішньо-організаційних політик підтримки фахівців, сприяючи стандартизації підходів до професійного розвитку та психологічної підтримки в умовах сучасного навчального середовища [9].

Проведене теоретичне дослідження свідчить, що ефективна адаптація фахівців до сучасного цифрового середовища можлива лише за умови комплексної реалізації когнітивних, емоційно-мотиваційних, соціально-організаційних і технологічних стратегій, що підвищує їхню продуктивність, зменшує психоемоційне навантаження та сприяє стійкому професійному розвитку фахівців.

Висновки. У результаті проведеного дослідження було встановлено, що адаптація фахівців (викладачів/педагогів) до умов дистанційної та гібридної роботи є багатовимірним процесом, який включає когнітивні, емоційно-мотиваційні, соціально-організаційні та технологічно-інженерні компоненти. Основним фактором успішної адаптації є їх здатність до емоційного сприйняття здобувачів освіти, підтримки дистанційного контакту та формування активної взаємодії в цифровому середовищі.

Результати дослідження підтверджують, що комплексний підхід до адаптації фахівців у цифровому середовищі є ефективним механізмом підтримки продуктивності, психологічного благополуччя та розвитку професійної компетентності. Використання інтегрованої моделі адаптації може стати науково-методичною основою для впровадження інноваційних освітніх технологій та програм професійного розвитку фахівців у сучасних умовах дистанційної та гібридної освіти.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Березовська Л.І., Юрков О.С. Психологія конфлікту: навчально-методичний посібник. Мукачево. 2016. 201 с.

2. Голота Н. Діалогічні технології як складова практико-зорієнтованої та особистісно-складової підготовки педагогів. *Педагогічна освіта: теорія і практика.* 2022. № 37 (1). С. 47–53. DOI: https://doi.org/10.28925/2311-2409.2022.377

3. Дерев'янко С.П. Психологія праці та інженерна психологія. Навчально-методичні рекомендації. Чернігів. 2021. 92 с.

4. Кириченко В.В. Психологія праці та інженерна психологія: інструктивно-методичні матеріали. Житомир. 2020. 81 с.

5. Коваленко О.Г., Павлик Н.В., Становських З.Л., Бастун М.В. Психологічний супровід особистісного розвитку дорослих: подолання професійних криз та особистісних дисгармоній: навчально-методичний посібник. Київ. 2019. 167 с.

6. Кравчук О.І. Цифровізація онбордингу персоналу в умовах дистанційної та гібридної зайнятості. Трансформація практики управління інноваційним розвитком соціально-економічних систем: колективна монографія. Київ. 2024. С. 638–658.

7. Педоренко В.М. Рефлексія як чинник розвитку суверенних моральних цінностей у майбутніх психологів. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія».* Острог. 2020. Вип. 11. С. 22–28. DOI: https://doi.org/10.25264/2415-7384-2020-11-22-27

8. Піковець Н. Ціннісні орієнтації майбутніх фахівців в умовах здобуття освіти як предмет соціально-психологічного дослідження. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки.* Львів. 2022. Вип. 12. С. 92–99. DOI: https://doi.org/10.30970/PS.2022.12.10

9. Рябоконь І.О. Стрес-менеджмент як фактор впливу на якість трудового життя викладачів вищої школи. *Глобальні та національні проблеми економіки.* 2018. № 22. С. 720–725.

10. Юрков О.С. Психологія праці та інженерна психологія: навчальний посібник для студентів денної і заочної форм навчання спеціальності 053 «Психологія». Мукачево. 2018. 187 с.

11. Riggio R. Introduction to industrial/organizational psychology. Pearson. 2013. 554 p.

Дата першого надходження статті до видання: 27.02.2026
Дата прийняття статті до друку після рецензування: 23.03.2026
Дата публікації (оприлюднення) статті: 11.05.2026