

Селезнева К.А., аспирант 1 курса, направление 37.06.01 «Психологические науки»

г. Тверь ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

Научный руководитель - доктор психологических наук, профессор

Жалагина Татьяна Анатольевна

ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ СУБЪЕКТОВ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ДИСТАНЦИОННОГО ФОРМАТА

Аннотация: В настоящее время техника является неотъемлемой частью как личной, так и профессиональной жизни, охватывая больше рабочих процессов. Новые технологии постепенно вытесняют традиционные подходы к управлению персоналом, или дополняют их, повышая общую эффективность. В статье рассмотрены основные сложности и отличия адаптации в условиях дистанционного формата работы, представлен процесс психологической адаптации. Объектом исследования в данной работе выступили субъекты труда, работающие в условиях дистанционного формата. Цель исследования заключается в выявлении и интерпретации особенностей психологической адаптации в условиях дистанционного формата работы. Результаты исследования демонстрируют, что для преодоления проблем адаптации в условиях дистанционного формата работы необходимо внедрение различных онлайн-инструментов, а также введение промежуточного психологического тестирования для повышения эффективности адаптации.

Ключевые слова: психологическая диагностика, дистанционный формат, психология труда, мониторинг адаптации, онбординг, онлайн-инструментарий

В современных условиях, характеризующихся последствиями пандемии COVID-19, которая внесла свои коррективы в ситуацию на рынке труда, в России реализуется уникальный опыт массового внедрения дистанционного формата в деятельность множества предприятий. Необходимость соблюдения режима изоляции вынудила работодателей в срочном порядке выводить сотрудников на удаленную работу (полностью или частично) практически во всех отраслях и организациях, где это можно было сделать. Такое решение зачастую было единственно возможным для функционирования в условиях распространения коронавируса.

По данным аналитического доклада «Всероссийского центра изучения общественного мнения» (ВЦИОМ) и «Социальной бизнес-группы» (Social Business Group), процент российских сотрудников, работающих удаленно, за период локдауна вырос в 8 раз [6]. По данным Минтруда – в 110 раз: с 30 тысяч официальных дистанционщиков в 2019 до 3,5 млн в ноябре 2020 года [7].

Коронавирус стал драйвером перехода россиян на дистанционный формат работы: до пандемии таких трудящихся было около 2% от общего числа респондентов, на данный момент полностью или частично на удаленный формат перешли 16 %. Это означает, что всё чаще рекрутеры подбирают специалистов в штат на основе договора о дистанционном

сотрудничестве, и всё чаще специалистам по подбору персонала приходится заниматься поиском и онбордингом сотрудников на сто процентов онлайн.

В целом, мероприятия, осуществляемые в рамках дистанционного формата работы во многом схожи с обычными, однако, переносятся в формат видеоконференций, презентаций и чатов. Вместе с тем, появляется ряд сложностей в адаптационном периоде как для работодателя, так и для сотрудника.

Для работодателя основными сложностями в процессе адаптации сотрудника, находящегося в дистанционном формате работы является, в первую очередь, дискommуникация, которая возникает в связи с общением в онлайн-формате. В дальнейшем данная проблема может привести к непринятию новым сотрудником норм корпоративной культуры. В формате дистанционной работы, дискommуникация может появиться не только среди новичков, но и в действующих отделах, что приводит к существенному замедлению решения задач. Провокация многочисленных конфликтов, недопонимание и внутреннее напряжение в коллективе являются последствиями дискommуникации.

Дистанционный процесс взаимодействия может привести работодателя к дополнительным расходам на программное обеспечение процесса адаптации, которое анализирует эффективность и процесс обучения сотрудников в компании. Данное программное обеспечение помогает при создании индивидуальных тестовых заданий, ускоряют их проверку, освобождая время сотрудников отдела кадров.

Достаточно распространенной проблемой является непрохождение испытательного срока, которое связано, в первую очередь, с отсутствием контроля и управления процессом адаптации сотрудника, а также с технической организацией процесса адаптации.

В качестве решения перечисленных выше проблем, можно предложить следующее: наладить интеграцию между отделами в целях получения обратной связи по задачам и их пониманию, уделить особое внимание формулированию подачи необходимой информации для адаптации сотрудника, а также разработать систему наставничества новичков для ускорения процесса обучения и введения в должность.

Для сотрудника основными трудностями при дистанционном формате работы являются сложности в усвоении больших объемов первичной информации, в связи с чем появляются проблемы в понимании корпоративных ценностей, должностных обязанностей. Отсутствие непосредственного взаимодействия с куратором или командой, в связи с переходом на онлайн-формат, препятствует реализации полноценной социально-психологической адаптации сотрудника. Также существует риск неисправностей и недополучения нужной информации.

Процесс адаптации в любой организации включает в себя несколько аспектов: психологический, профессиональный, организационный,

психофизиологический, экономический [11]. В данной статье мы рассматриваем только психологическую адаптацию сотрудника, которая представляет собой процесс приобщения работника к корпоративной культуре компании с ее уникальными традициями, ценностями, особенностями отношений и правилами взаимодействия.

Процесс психологической адаптации субъектов труда состоит из трех этапов [3].

Первым этапом адаптации является знакомство, во время которого работник знакомится со спецификой общения в коллективе и с клиентами компании. На данном этапе проводится, как правило, входная психологическая диагностика, состоящая из многофакторного личностного опросника Кеттелла, который помогает выяснить особенности характера и построить профиль личности. Опросник дополняется методикой исследования уровня эмпатийных тенденций Юсупова И.М., которая нацелена на выявление уровня эмпатии, то есть сопереживания. Исследования особенности структуры деятельности осуществляется по методике «Цель — средство — результат» (Карманов А.А.). В основу данной методики положен общенаучный базис Цель - Средство - Результат, отражающий основные черты любой деятельности.

Завершается входная психологическая диагностика тестом, выявляющим степень конфликтности личности в процессе деятельности. Конфликтность в данной методике означает низкую способность к самоконтролю эмоций, агрессивность, неуступчивость, грубость.

На втором этапе начинается обучение. Обучающий этап состоит из теоретической и практической психологической подготовки. Практическая подготовка может включать тренинги, являющиеся формой активного обучения навыкам поведения и развития личности. Обучение элементам саморегуляции и самоконтроля, то есть самостоятельному, осознанному изменению человеком регуляторных механизмов своей психики на основе использования ресурсов бессознательного уровня.

На этапе обучения социально-психологическое обследование длится три-четыре месяца и включает определение ценностных ориентаций, для исследования потребностей и степени их согласованности, диагностику уровня невротизации по методике Л. И. Вассермана. Данная методика предназначена для диагностики уровня невротизации личности, то есть такого состояния эмоциональной нестабильности, которое может привести к неврозу или невротической тенденции в поведении. Высокий уровень невротизации личности выражается в повышенной эмоциональной возбудимости и раздражительности, негативных переживаниях, тревожности и напряженности, трудностях в общении. Дополнительным инструментом является анкета адаптации персонала, изучение которой позволяет увидеть различные нюансы как в состоянии самого сотрудника, и то, как наставник и коллеги отнеслись к новичку. Данная анкета также

помогает проанализировать и вовремя скорректировать «слабые места» в системе адаптации.

Третий этап - ассимиляция. Ассимиляция представляет собой процесс приобщения нового сотрудника к сложившемуся коллективу за счет включения его в обычные процессы, принятые в коллективе до него.

Ассимиляция является заключительным этапом адаптационного периода (срок около года) и включает в себя повторное исследование особенностей структуры деятельности сотрудника, дополненное методикой оценки копинг-поведения (Р. Лазарус, С. Фолкмен). Методика оценки копинг-поведения предназначена для определения способов преодоления трудностей в различных сферах психической деятельности.

В конце адаптационного периода, необходимо проводить тестирование сотрудников на «Профессиональное (эмоциональное) выгорание (МВІ)» (в адаптации Н. Е. Водопьяновой). Данный опросник предназначен для выявления выраженности проявлений выгорания у специалистов различных профессий, прежде всего, профессий «человек-человек».

Соответственно, исходя из вышесказанного, можно разработать программу, которая будет состоять из комплекса индивидуальных и групповых психологических занятий с сотрудниками социальных служб при адаптационном периоде.

Можно выделить четыре составляющие этой программы:

Во-первых, это психологическая профилактика (лекция, беседа), которая нацелена на предотвращение эмоционального выгорания и профессиональной деформации сотрудника.

Во-вторых, проведение психологического тренинга, то есть занятия, направленного на развитие мотивации, самоактуализацию, мобильность в профессиональной деятельности.

Далее, реализация психологической коррекции, которая может быть представлена в виде учебных курсов, рекомендаций, тренингов и т.п. Это эффективные формы коррекции дезадаптации и профилактики девиаций.

В завершение, внедрение системы мониторинга адаптации, которая будет способствовать ускорению диагностики адаптированности сотрудников и ее более качественному проведению. Таким образом, происходит автоматизация процессов обработки и интерпретации результатов. Такие системы также способствуют мониторингу формирования компетенций сотрудников.

В качестве дополнительных инструментов повышения эффективности адаптации можно предложить различные онлайн-каналы и сервисы для взаимодействия. Онлайн-каналы – это различные мессенджеры, онлайн сервисы и платформы для удобного взаимодействия между людьми.

Существуют различные мессенджеры такие как Телеграм, Фейсбук, Ватсап и другие, при использовании которых скорость принятия решений значительно увеличивается. Для организации онлайн-встреч существуют сервисы для коллективных звонков с возможностью видеосвязи. Ими могут быть Скайп, Зум, Гугл Хэнгаутс или ФэйсТайм.

Для ускорения процесс адаптации нового сотрудника, можно использовать различные чат-боты (Плоп и Лео в Слак), которые помогают в формате игры познакомиться со своими коллегами и лучше узнать их. Такой инструмент отлично подойдет сотрудникам крупных компаний или новичкам.

Помимо этого, рабочую коммуникацию можно проводить через инструменты для командного взаимодействия: Слак, Майкрософт Тимс. В этих приложениях есть огромное количество доступных интеграций других полезных сервисов.

Для автоматизации процесса управления персоналом могут использоваться системы управления человеческими ресурсами (HRM (Human Resources Management)), которые направлены на обеспечение организации качественным персоналом, способным выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное его использование.

Для ускорения процесса оформления сотрудника могут использоваться различные диджитал-документы, подписи которых осуществляются с помощью электронной цифровой подписи.

Для проведения обучения в дистанционном формате могут использоваться различные ЛМС-системы (Система управления обучением), которые представляют собой платформу или программное приложение, предназначенные для интеграции инструментов обучения, а также администрирования, управления и распространения образовательных и информационных материалов, формирования аналитики и отчетности.

Для более неформального общения и поддержания командного духа в условиях дистанционного формата работы могут использоваться онлайн-игры «Где логика?», «Гартик», «Мафия» и другие, которые позволят познакомиться команду с новичком и ускорить процесс адаптации.

Таким образом, адаптация субъектов труда в рамках дистанционного формата имеет ряд сложностей онлайн-взаимодействия, которые следует учитывать для подготовки мер по их урегулированию.

Психологическая адаптация субъектов труда представляет собой процесс гармонизации внутренних и внешних условий жизни, деятельности личности и среды.

Субъект труда, начинающий свою карьеру, сталкивается с процессом адаптации, где особую роль играют психологические аспекты, так как они затрагивают внутренний мир личности, ее взгляды, принципы и воззрения. Принятие субъектом труда корпоративной культуры наряду с соблюдением этических норм, правил и принципов организации и коллектива позволяет

выстраивать коллегиальные взаимоотношения. Таким образом, сам процесс адаптации проходит быстро и в благоприятной атмосфере без ущерба для физиологического и психологического здоровья субъекта труда.

Список литературы

1. Архипова Н. И. Современные проблемы управления персоналом/Архипова Н. И., Назайкинский С. В., Седова О. Л. - Москва: Проспект, 2018. - 160 с.
2. Ежукова И. Ф. Трудовая адаптация сотрудников / И. Ф. Ежукова // Науч. методы. электрон. Журнал «Концепт», 2017. - № S1. - С. 6-11.
3. Жалагина Т.А. Оптимизация личностной адаптации учащихся в условиях непрерывного образования//Материалы Всероссийской научно-практической конференции 22-25 апреля 2002 г. «Опыт и перспективы развития взаимодействия школы и вуза в условиях модернизации российской образовательной модели». Тверь, 2002, - С.41-47.
4. Мансурова М.И., Радостева М.В. Трудовая адаптация в современных российских компаниях // Вестник ЧелГУ. 2018. №8 (418). Экономические науки. Вып. 62. - С. 125-132.
5. Сериков К. Н. Совершенствование процесса адаптации молодых специалистов на предприятии / К. Н. Сериков // Гагаринские чтения-2017: тез. докл. - М., 2017. - С. 1162-1163.
6. Чулкова А. В. Психологическое сопровождение социальной адаптации в период трудоустройства / А. В. Чулкова, Ю. С. Артемова // Инновационное развитие строительства Волгоградской области. - Волгоград, 2013. - С. 78-83.
7. ВЦИОМ: число работающих удалённо россиян во время пандемии возросло в 8 раз. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://tass.ru/ekonomika/8478435>. - Дата доступа: 02.10.2021.
8. Официальный сайт ООО «МИЦ «Известия». Дома работники: число россиян на удаленке выросло за год в 110 раз // Известия. Максим Ходыкин. 2020. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://iz.ru/>. - Дата доступа: 04.10.2021.
9. Как улучшить онбординг нового сотрудника: подход с точки зрения клиентского опыта (Customer Experience). - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://hr-portal.ru>. - Дата доступа: 03.10.2021.
10. Онбординг на удаленке, как мы адаптируем сотрудников. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://ain.ua/2021/01/07/onboarding-na-udalenske>. - Дата доступа: 02.10.2021.
11. Онлайн-онбординг, как адаптировать новых сотрудников удалённо. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://blog.bitobe.ru/article/onlajn-onbording/>. - Дата доступа: 03.10.2021.
12. Стратегии адаптации нового сотрудника в коллективе. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа:

<https://fireman.club/conspects/strategii-adaptatsii-novogo-sotrudnika-v-kollektive/>. - Дата доступа: 02.10.2021.

*Selezneva K.A., 1st year student, direction 37.06.01 «Psychological Sciences»
Tver, Tver state University
Science advisor - doctor of psychological Sciences, Professor T. A. Zhalagina*

FEATURES OF PSYCHOLOGICAL ADAPTATION OF WORK SUBJECTS IN CONDITIONS OF REMOTE FORMAT

Nowadays, technology is an integral part of both personal and professional life, encompassing more work processes. New technologies are gradually replacing traditional approaches to personnel management, or complementing them, increasing overall efficiency. The article discusses the main difficulties and differences of adaptation in a remote work format, presents the process of psychological adaptation. The object of research in this work is the labor of subjects, working in a remote format. The purpose of the study is to identify and interpret the problems of psychological adaptation in the context of a remote work format. The results of the study demonstrate that in order to overcome the problems of adaptation in a remote work format, it is necessary to introduce various online tools, as well as the introduction of intermediate psychological testing to increase the effectiveness of adaptation.

Keywords: psychological diagnostics, distance format, labor psychology, adaptation monitoring, onboarding, online tools