

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ПСИХОЛОГИИ

УДК 316.6

DOI 10.26425/1816-4277-2021-7-193-198

Авдеева Анастасия Александровна
аспирант, ФГБОУ ВО «Государственный
университет управления», г. Москва,
Российская Федерация

ORCID: 0000-0003-3677-4297

e-mail: anastasiya.aavdeeva@yandex.ru

Ионцева Мария Владимировна
д-р психол. наук, ФГБОУ ВО «Государствен-
ный университет управления»,
г. Москва, Российская Федерация

ORCID: 0000-0001-5229-5435

e-mail: miontseva1@gmail.com

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ В УСЛОВИЯХ ТЕНДЕНЦИИ ПЕРЕХОДА НА ДИСТАНЦИОННЫЙ ФОРМАТ РАБОТЫ

Аннотация. Цифровые технологии прочно вошли во все сферы нашей жизни. Сегодня практически невозможно представить ни дня без использования гаджетов и электронных устройств. Важное место в современном мире занимает проблема социально-психологической адаптации, проходящая в процессе цифровизации. Руководители уделяют внимание адаптационному процессу новых сотрудников, но они не всегда учитывают, что переход на дистанционный формат работы у большинства сотрудников может вызвать стрессовое состояние. Поэтому так важно организовать комфортные условия во время адаптационного периода к новым условиям труда. В статье рассмотрены социально-психологические особенности работников, позволяющие наиболее эффективно пройти адаптационный период в условиях тенденции перехода на дистанционный формат работы. Выделены наиболее отличительные характеристики, при которых адаптация проходит максимально успешно.

Ключевые слова: социально-психологическая адаптация, цифровизация, дистанционный формат работы, руководители, специалисты, управленческие кадры, удаленная работа, организация, карьера, трудоустройство

Для цитирования: Авдеева А.А., Ионцева М.В. Социально-психологическая адаптация в условиях тенденции перехода на дистанционный формат работы//Вестник университета. 2021. № 7. С. 193–198.

Anastasia A. Avdeeva
Postgraduate Student, State University
of Management, Moscow, Russia
ORCID: 0000-0003-3677-4297
e-mail: anastasiya.aavdeeva@yandex.ru

Maria V. Iontseva
Dr. Sci. (Psy.), State University
of Management, Moscow, Russia
ORCID: 0000-0001-5229-5435
e-mail: miontseva1@gmail.com

SOCIO-PSYCHOLOGICAL ADAPTATION IN THE CONTEXT OF THE TREND OF TRANSITION TO A REMOTE WORK FORMAT

Abstract. Digital technologies have become firmly embedded in all spheres of our life. Presently, it is almost impossible to imagine a single day without the use of gadgets and electronic devices. An important place in the modern world is occupied by the problem of socio-psychological adaptation, which takes place in the process of digitalization. Managers pay attention to the adaptation process of new employees, but they do not always take into account that the transition to a remote format of work for most employees can cause a stressful state. Therefore, it is so important to organize comfortable conditions during the adaptation period to new working conditions. The article considers the socio-psychological features that allow them to pass most effectively the adaptation period in the conditions of the tendency to switch to a remote format of work. The most distinctive characteristics are highlighted, in which the adaptation is as successful as possible.

Keywords: social and psychological adaptation, digitalization, remote work format, managers, specialists, managerial personnel, remote work, organization, career, employment

For citation: Avdeeva A.A., Iontseva M.V. (2021) Socio-psychological adaptation in the context of the trend of transition to a remote work format, *Vestnik universiteta*, no. 7, pp. 193–198. DOI: 10.26425/1816-4277-2021-7-193-198

© Авдеева А.А., Ионцева М.В., 2021.

Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

© Avdeeva A.A., Iontseva M.V., 2021.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



Введение

В век глобальной цифровизации новейшие технологии становятся неотъемлемой частью всех сфер жизни не только отдельно взятого человека, но и социальных групп. В связи с этим процесс цифровой трансформации побуждает работодателей изменять требования к сотрудникам. В подобном ключе развития изменения касаются не только статистики наиболее востребованных профессий и, как следствие, внедрения на рынок труда новых профессий и исчезновения ряда невостребованных, но и запросов к навыкам кандидатов на замещение вакантной должности.

Наряду с уровнем профессиональной подготовки важную роль в настоящее время играют цифровые компетенции, которые в полной мере считаются критерием эффективности специалиста на рынке труда. Цифровизация всех сфер жизни человека подчеркивает работодателям и сотрудникам необходимость непрерывного развития цифровой грамотности, цифрового подхода к решению задач, умения совершенствовать цифровые навыки и применять их в работе. Трудоустройство и качественное выполнение своих функций в организации в условиях тенденции перехода к цифровому формату зависит не только от опыта работы, профессиональных знаний, уровня образования и направления подготовки по специальности, но и от их мотивации и готовности к постоянному обучению.

Постановка проблемы

Анализ карьерного роста специалистов подтверждает тот факт, что важным качеством в современных условиях при трудоустройстве и во время работы становится способность специалиста к непрерывному обучению. Это касается и адаптационного периода, от которого полностью зависит, как будет работать в организации сотрудник, как сложатся его взаимоотношения с коллегами, как долго он будет развиваться в данной области. Особенно актуальным становится вопрос постоянного обучения в век информационных технологий, когда новейшие устройства и системы входят в нашу жизнь быстрее, чем мы можем заметить. Очень важно иметь возможность и способности к постоянному обучению, повышению уровня профессиональных знаний и навыков работы с современными электронными сервисами и устройствами [3].

Свой вклад во внесение изменений, касающихся структуры рынка труда, внесла пандемия COVID-19, начавшаяся в 2020 г. Большинству сотрудников пришлось перейти на дистанционный формат работы, кроме тех специальностей, от которых зависит обеспечение жизнедеятельности. В условиях пандемии COVID-19 переход был осуществлен в максимально короткие сроки, без предварительной подготовки, поэтому все изменения внедрялись в режиме реального времени.

В целом государство и организации справились с адаптацией к новым условиям труда, поскольку приоритетной задачей для всего мира стало сохранение здоровья людей. В то же время выявилась потребность в новой системе адаптации к дистанционному формату работы, повышении гибкости образовательных процессов, необходимых во время адаптационного периода, а также использовании информационных технологий. Резко изменились сами экономические условия, поэтому появилась необходимость в новой методике социально-психологической адаптации для сотрудников, которые уже работали в организациях.

Литературный обзор

Недостаточно высокий уровень владения электронными устройствами и предрасположенность к использованию традиционных форм в профессиональной деятельности были отмечены у специалистов старшего возраста и сотрудников, работающих по специальностям, не связанным с применением информационных технологий. Сотрудникам было необходимо перейти на дистанционный формат работы в короткие сроки. По результатам проведенных нами исследований основными факторами, вызывающими трудности перехода к дистанционному формату работы, были сопротивление изменениям, неготовность овладевать новыми сферами знаний и умений, отсутствие методической помощи со стороны работодателя.

Адаптация к новым условиям труда позволила повысить качество выполняемой работы сотрудникам, которые до этого использовали в работе платформы для проведения онлайн-совещаний и имели навыки работы с доступом к необходимым данным в удаленном формате. Можно выделить две категории сотрудников: имеющие полную загруженность в традиционном формате работы и те, чья работа была связана

с неравномерной загрузкой, например, юристы, экономисты. У первой категории чистое время работы (без учета времени, затрачиваемого на дорогу) даже увеличилось. У второй категории оно осталось фактически прежним.

Отдельная группа работников – это семейные люди с детьми, у которых нет возможности оборудовать отдельное рабочее место. Для них адаптационный период к дистанционному формату работы проходит сложнее и требует больше времени, справляться с задачами руководства им сложнее. Кроме того, сказывается постоянное ощущение тревожности, связанное с неумением контролировать свои эмоции, в полной мере распределять задачи и использовать в работе навыки тайм-менеджмента, поскольку не все могут сосредоточиться исключительно на рабочем процессе в домашних условиях [6].

Еще один момент, который необходимо учитывать в вопросе адаптации к дистанционному формату, – это причастность к определенной возрастной когорте. Представители разных поколений сталкиваются с различными проблемами в процессе адаптации. Так, большинство молодых специалистов не сталкиваются с недостаточным количеством цифровых компетенций, но отмечают затруднения социально-психологического характера, связанные с недостатком офлайн-коммуникаций при решении рабочих вопросов, а также невозможностью определить, с какой эмоцией отвечает собеседник, поскольку смайлы не заменяют мимику, жесты и интонации.

Теория и методы

Сложность в самоорганизации также становится условием, вызывающим трудности при адаптационном процессе. Для поколения Z характерно отсутствие навыков самоорганизации и тайм-менеджмента: они знают, как максимально быстро найти необходимую информацию, но в ходе этого процесса тратят очень много времени на социальные сети и отвлекаются на личные проблемы, что негативно сказывается на основной работе. Представителям поколения Z следует самообучаться тайм-менеджменту и управлению временем без ущерба для выполняемой работы.

Старшее поколение также отмечает необходимость личного взаимодействия, представителям этого поколения сложнее адаптироваться к дистанционному формату работы, поскольку с работой многих платформ и устройств они не сталкивались и не проходили дополнительного обучения. Им чаще, чем молодежи, необходимо контактировать с руководителем в режиме офлайн, а также удобнее решить вопрос телефонным звонком, а не общением в мессенджерах или при использовании электронной почты, в то время как молодое поколение предпочитает избегать телефонную или видеосвязь и получать необходимую информацию от собеседника посредством диалога в мессенджерах. Представителям поколения X недостаточно навыков работы в подобном формате, у них нет необходимой отработки новых функций, с которыми они сталкиваются при переходе на дистанционную форму работы.

Во время массового перехода на удаленный режим работы организации столкнулись с недостаточным уровнем развитости и готовности к столь резкой смене рабочего процесса. Банальной стала проблема отсутствия у сотрудников дома компьютеров с необходимым обеспечением, а также невозможность обеспечения работодателем каждого специалиста ноутбуком в максимально короткие сроки. Стоит иметь в виду, что не все организации готовы обеспечивать удаленное место работы сотрудника необходимыми программами, поскольку возможна утечка данных. И речь не только о массовых закупках компьютерной техники. Стало очевидно, что следует не только инвестировать в технологии, но также и в новые адаптационные модели [5].

Непредсказуемые изменения в жизни человечества, которые задают современные критерии профессионализма сотрудников (всегда высоко оцениваемые на рынке труда), смещаются на стремление пройти адаптационный период и организовать работу в новом формате без снижения уровня эффективности. От способности идти в ногу с цифровизацией, адаптироваться не только к столь глобальному процессу, но и к своей профессиональной деятельности в ее условиях, зависит благополучие и полноценное развитие общества.

Анализ результатов

Руководителям и сотрудникам отдела персонала необходимо во время адаптационного процесса использовать новейшие образовательные технологии, чтобы иметь возможность в нужное время реагировать на происходящие изменения. Существует ряд адаптационных программ, направленных на эффективную адаптацию

новых сотрудников в организации, но есть потребность в разработке подходов и методик для перехода на дистанционный формат работы, в том числе для основных профильных профессиональных областей. Современные цифровые техники наряду с освоенными методиками, используемыми в процессе адаптации к новому формату работы, дают возможность сформировать новое образовательное пространство, в полном объеме отвечающее условиям реальности.

Наиболее эффективно социально-психологическая адаптация к современной форме взаимодействия проходит при социальном обучении и обмене опытом. При таком варианте коммуникации во время адаптационного периода качественно решаются нестандартные задачи и проблемы, возникающие в режиме реального времени.

Сотрудники, чаще всего обладающие ярко выраженными лидерскими качествами, самостоятельно опытным путем находят новые способы работы и делятся ими с коллегами. Такое взаимодействие повышает уровень сплоченности коллектива, мотивирует специалистов познавать новые способы решения профессиональных задач и делиться ими [2].

В коллективах, где процесс дистанционной работы сопровождается созданием общих чатов, в которых не только ставятся задачи руководством, но есть элемент мотивации и поощрения, адаптационный процесс проходит безболезненнее и требует меньшего количества времени.

Для руководителей организаций большинства сфер в условиях современной реальности становится важным условием при приеме на работу сотрудника высокий уровень цифровой компетентности. Регулярное внедрение технологий во все виды профессиональной деятельности влечет за собой трансформацию критериев квалификации специалистов и, как следствие, механизмов адаптации к профессиональной деятельности при переходе на дистанционный формат работы.

Стоит учитывать и другую сторону цифровизации, при которой часть профессиональных задач специалистов может быть роботизирована и потерять актуальность на рынке труда. Сотрудники, переходя на удаленный формат работы, могут испытывать стрессовое состояние не только по причине резкой смены формы работы, но и от осознания того факта, что их профессия может быть полностью роботизирована, и они как специалисты могут потерять свою значимость и рабочее место.

В организациях, где быстро реагируют на изменения в мире, цифровые знания становятся базовым требованием при приеме новых сотрудников. Изменениям подвержены и навыки, которые позволяют специалистам наиболее успешно пройти процесс социально-психологической адаптации в условиях тенденции перехода на дистанционный формат. По результатам наших исследований, для работы в дистанционном или комбинированном форматах прежде всего необходимы следующие характеристики: ориентированность на результат, а не на процесс; стрессоустойчивость; умение работать в команде; готовность к изменениям; владение навыками поиска информации в интернет-пространстве.

Полученные нами результаты перекликаются с позицией других исследователей, отмечающих, что для эффективного прохождения процесса адаптации необходимы:

- умение работать в команде;
- эмоциональный интеллект;
- знание методик проектной деятельности;
- эффективное взаимодействие с высокотехнологичным инструментарием, новейшими электронными устройствами и платформами;
- понимание основной предметной области;
- представление о специфике смежных отраслей;
- понимание вероятности возникновения рисков при условии внедрения в профессиональную деятельность современных разработок;
- умение оперировать большими объемами информации;
- непрерывное развитие;
- владение инструментами обеспечения безопасности в информационном пространстве [3].

Указанные навыки особенно доказали свою практическую значимость во время вынужденных переходов на дистанционный режим работы, начиная с апреля 2020 г. Такой формат работы был характерен не только для периода пандемии COVID-19, поскольку и до этого момента многие работодатели использовали данный вариант коммуникации с сотрудниками. Особенно в компаниях, специализирующихся в области торговли,

информационных услуг, образования, нематериальных услуг. Массовому переходу на удаленный формат работы препятствовали психологический барьер и неуверенность в возможности быстрой и эффективной адаптации, и, как следствие, неготовность руководителей к столь кардинальным преобразованиям.

Заключение

Таким образом, глобальная цифровизация стремительно воздействует не только на качественные характеристики сотрудников, но и на социально-психологическую адаптацию при переходе на дистанционный формат работы. Процесс цифровизации задает планку на наличие новых требований к знаниям и навыкам специалистов, которые надо учитывать при совершенствовании рекомендаций по адаптации персонала в каждой отдельной сфере.

Развитие цифровых компетенций подразумевает необходимость в совершенствовании социально-психологической адаптации сотрудников, их труда и опыта, которые являются основным ресурсом цифровой экономики и целью не только организации, но и каждого специалиста. На данный момент еще встречаются сложности, связанные с процессом организации безболезненного перехода на удаленный режим работы, а также с препятствиями, возникающими при выстраивании коммуникации между руководителем и подчиненными в онлайн-формате.

Система адаптации требует совершенствования, в том числе нормативной базы, но на данном этапе еще нет четкого понимания, что именно должно быть внедрено в эту систему, ясность появится с течением времени. Внедрение современных механизмов социально-психологической адаптации и новых форм работы будет стимулировать развитие цифровой экономики, а также способствовать более эффективной организации адаптационного процесса при переходе на дистанционный формат работы.

Основные условия, способствующие эффективной социально-психологической адаптации при переходе на дистанционный формат работы:

- внедрение тематических образовательных инструментов;
- использование обучающих сервисов и платформ;
- разработка образовательных технологий;
- создание инновационных методик по социально-психологической адаптации;
- доступность контента [4].

Большое внимание в процессе адаптации следует уделять психологическому состоянию сотрудника, которое определяет его продуктивность и эффективность прохождения адаптационного периода. При этом необходимо учитывать, что в данный момент времени специалистам психологически тяжело поддерживать высокую работоспособность по причине нахождения в изоляции от коллектива. Таким образом, возникает потребность в новых инструментах, позволяющих сформировать комфортную с психологической точки зрения среду для коммуникации с коллегами. В качестве таких инструментов могут выступать:

- техники неформального общения;
- техники мотивирующего общения;
- баланс доверия и контроля;
- эмпатия [1].

Итак, управление процессом социально-психологической адаптацией при переходе на дистанционный формат работы имеет особенности, которые не встречались до этого момента в офлайн-формате. В нем действуют правила, которые работодатель должен иметь в виду, чтобы добиться максимально эффективного прохождения сотрудниками адаптационного периода и, как следствие, дальнейшего выполнения работы. Имеет смысл создавать необходимые условия и механизмы для эффективной социально-психологической адаптации в условиях тенденции перехода на новый формат работы.

Библиографический список

1. Ильин, Е. П. Психология делового общения. – СПб.: Питер, 2017. – 180 с.
2. Налчаджян, А. А. Психологическая адаптация: механизмы и стратегии. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Эксмо, 2010. – 368 с.
3. Базовые компетенции цифровой экономики // Цифровая экономика Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://digital.ac.gov.ru/poleznaya-informaciya/4166> (дата обращения: 27.04.2021).
4. Обзор рынка образовательных технологий // Интернет-журнал «Пульс EduTech». – 2020. – № 2 (13) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sberbank-university.ru/edutech-club/pulse/trendy/3002> (дата обращения: 04.05.2021).

5. Чекин, Д. Бездомная команда: как настроить удаленную работу сотрудников // Forbes. Карьера и свой бизнес. – 2018. – 18 мая [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.forbes.ru/karera-i-svoy-biznes/361615-bezdomnaya-komanda-kak-nastroit-udalennuyu-rabotu-sotrudnikov> (дата обращения 07.05.2021).
6. Lawler, E. E. *Motivation in work organizations*. – San Francisco, 1994. – 224 P.

References

1. Ил'in E. P. *Psychology of business communication*, St. Petersburg, Piter, 2017, 180 p. (In Russian).
2. Nalchadzhyan A.A. *Psychological adaptation: mechanisms and strategies*, 2nd edition, reprint and add., Moscow, Eksmo, 2010, 368 p. (In Russian).
3. Basic competencies of the digital economy, *Digital Economy of the Russian Federation*. Available at: <https://digital.ac.gov.ru/poleznaya-informaciya/4166> (accessed 27.04.2021). (In Russian).
4. Educational Technology Market Overview, *Internet-magazine "Pul's EduTech"*, 2020, no. 2 (13). Available at: <https://sberbank-university.ru/edutech-club/pulse/trendy/3002> (accessed 04.05.2021). (In Russian).
5. Chekin D. Homeless team: how to set up remote work of employees, *Forbes. Career and Your Business*, 2018, May 18. Available at: <https://www.forbes.ru/karera-i-svoy-biznes/361615-bezdomnaya-komanda-kak-nastroit-udalennuyu-rabotu-sotrudnikov> (accessed 07.05.2021). (In Russian).
6. Lawler E. E. *Motivation in work organizations*, San Francisco, 1994, 224 p. (In Russian).