



Социально-психологическая адаптация молодых специалистов-инженеров в проектной организации: проблемы и стратегия их преодоления

ВАСИЛЬЕВА Татьяна Николаевна

Нижегородский научно-исследовательский институт гигиены и профпатологии, Нижний Новгород, Россия

РОМАНОВ Вениамин Вячеславович

Московский гуманитарно-экономический университет, Нижегородский институт (филиал), Нижний Новгород, Россия

Аннотация. *Цель.* В работе обсуждается специфика социально-психологической адаптации молодых инженеров-проектировщиков. Анализ результатов исследований, проведённых ранее, позволил обозначить характерные стремления представителей поколения «Игрек» быть «лучше, успешнее, профессиональнее», а также основные причины текучести кадров молодых специалистов — невнимательное отношение опытных сотрудников к ним и отсутствие интересных задач. *Дизайн.* Исследование, состоящее из трёх этапов, посвящено изучению показателей профессиональной и личностной сферы молодых специалистов проектной организации и оценке эффективности тренингового проекта с элементами здоровьесбережения. Авторский проект направлен на оптимизацию процесса социально-психологической адаптации на этапе освоения профессиональной деятельности молодых специалистов и сохранение здоровья сотрудников организации. Выборка включала 20 молодых инженеров в возрасте 24-26 лет и стажем работы в проектной организации от одного года до трёх лет. Психодиагностика изучаемых показателей (профессиональные склонности и предпочтения; тревожность, адаптивность, функциональное состояние) проведена с помощью пакета стандартных методик. Полученные данные подвергались качественному анализу и математико-статистической обработке с вычислением *t*-критерия Стьюдента. *Результаты* начальной психодиагностики показали: предпочтение технической сферы деятельности и интеллектуального личностного типа, нормальные величины адаптивности, отличие тревожности от тестовой нормы, а именно: низкий уровень реактивной тревожности и высокий уровень личностной тревожности. На втором этапе апробирован проект психологического сопровождения, результативность которого доказана с помощью сравнительной психодиагностики показателей личностной сферы испытуемых, проведённой на третьем этапе. *Практические следствия.* Для руководства фирмы разработаны рекомендации, направленные на организацию эффективного общения между молодыми и квалифицированными сотрудниками коллектива (третий этап исследования). Обнаружены спорные моменты, которые представляют интерес для дальнейших исследований по данной теме. Результаты исследования могут быть полезными специалистам, работающим в сфере обучения и адаптации персонала.

Ключевые слова: молодые специалисты; социально-психологическая адаптация; адаптация к профессиональной деятельности; здоровьесберегающая технология.

Введение

Изучение особенностей адаптации к профессиональной деятельности отражено в многочисленных исследованиях как отечественных, так и зарубежных учёных. В производственной адаптации молодого специалиста выделяют две сферы: 1) *профессиональную адаптацию*, или приспособление к новым условиям жизнедеятельности, активное усвоение норм делового общения, производственных навыков, дисциплины труда; 2) *социально-психологическую адаптацию*, которая требует освоения традиций, норм и правил организационной культуры данного трудового коллектива. Определены формы, виды, компоненты, стадии, особенности, модели адаптации и закрепления молодых специалистов, критерии успешной адаптации и многое другое (Алексеевский, 2015). Хотя модели адаптации в разных странах имеют свою специфику, каждая из них осуществляется с помощью личностно-ориентированных технологий профессионального развития, главными составляющими которых являются: развивающая диагностика; психологическое консультирование по проблемам социально-профессионального развития; тренинги личностного и профессионального развития и самосохранения. Целями психологического сопровождения работников на стадии адаптации к профессиональной деятельности (первичная адаптация) являются формирование организационной культуры, профессиональной мотивации, коммуникативной компетентности, стрессоустойчивости (Иванова, 2014; Карымова, Чурносова, 2017; Плутова, 2016; Смирнова, Кочеткова, Коротина, 2017; Шингаев, 2015).

Процесс адаптации к профессиональной деятельности молодёжи в России, как правило, начинается уже на последних курсах вузовского обучения, что значительно ускоряет продвижение работника по карьерной лестнице. Молодые специалисты сегодняшнего дня («Игрек-поколение» 1980-х годов рождения¹), выросшие в условиях становления рыночной экономики, были вынуждены адаптироваться к новым политическим, культурным и социально-экономическим реалиям. Но стремления «игреков» быть «лучше, успешнее, профессиональнее» наталкиваются на препятствия в ходе адаптации к профессиональной деятельности. Среди них — исполнительский вид трудовой деятельности на нижних ступенях служебной иерархии, невысокая зарплата и непонимание ценностей и мировоззрения квалифицированных (опытных) работников, воспитанных ещё при Советском Союзе.

Именно представители поколения «Игрек» составляют одну из наиболее уязвимых категорий персонала, готовой к увольнению в первые три месяца работы, что создает парадоксальную ситуацию и для них, и для предприятия. Увольнение работника для организации приводит к дополнительным материальным и временным затратам на поиск нового работника. Для молодого сотрудника поиск новой работы также осложнён рядом обстоятельств на фоне высокой конкуренции на рынке труда. Среди них: отсутствие стажа практической работы, возможное разочарование в профессии, неопределённость срока поиска работы в соответствии с имеющейся квалификацией. Эти обстоятельства могут сказаться на профессиональном здоровье молодого специалиста (Алексеевский, 2015; Булгаков, 2013; Смирнова, Кочеткова, Коротина, 2017; Шингаев, 2015; Ryan, King, Finkelstein, 2015). В ходе изучения социально-психологических факторов адаптации было установлено, что основной причиной текучести кадров молодых специалистов является не низкая оплата труда, а, в

¹ К сожалению, многие российские исследователи некритично опираются на так называемую теорию поколений У. Страусса и Н. Хоува (Strauss, Howe, 1991) при изучении разнообразных социальных явлений и процессов в ракурсе социально-демографических, в том числе возрастных различий. Эти исследователи почему-то упускают из виду историко-культурную специфику проживаемых событий и окружающей социальной среды для российского населения в отличие граждан США (полезно познакомиться со статьёй В. В. Радаева «Миллениалы на фоне предшествующих поколений: эмпирический анализ», 2018). Важны не годы рождения, важны годы взросления. *Прим. ред.*

первую очередь, невнимательное отношение опытных сотрудников к молодым специалистам и отсутствие интересных задач (Иванова, 2014). Данная проблема является злободневной для каждой организации.

Остановимся на краткой характеристике профессии «инженер-проектировщик». Профессия относится к типу «человек-техника», по классификации профессий Е. А. Климова, и соответствует «интеллектуальному» типу личности и типу профессиональной среды, по Дж. Голланду. Профессионально-важными качествами инженера-проектировщика являются: развитое пространственное, наглядно-образное и техническое мышление; творческое воображение; технические и математические способности; точный глазомер; высокий уровень развития концентрации и устойчивости внимания (способность длительное время сосредоточиваться на одном предмете, не отвлекаясь на другие объекты и не ослабляя внимания); последовательность, методичность; точность, аккуратность; способность заниматься длительное время монотонной кропотливой работой (Инженер-проектировщик, 2010).

В социально-экономических условиях современной России внедрение цифровой экономики предполагает возрастание интенсивности труда инженера-проектировщика, что обусловлено рядом факторов: высокими требованиями к проектной работе, соблюдение которых требует и высокого уровня теоретических знаний, и их практического использования; необходимостью освоения инновационных технологий; высокой ответственностью за выполняемую работу. При этом эффективность и слаженность работы всего коллектива, а также сохранение профессионального здоровья возможны благодаря применению в организации социально-адаптирующих и личностно-развивающих технологий. Если мероприятия разработаны с учётом факторов риска, актуальных для сотрудников данной организации, они являются экономически выгодными для организации (Леонова, Султанова, 2018; Николаевский, 2016; Chen, Hannon, Laing, Kohn, Clark, Pritchard, Harris, 2015). В исследовании Л. М. Ничепорук выявлена позитивная связь между личностными характеристиками участников, особенностями организации, дизайном тренинга и степенью переноса знаний и умений, полученных в тренинге, в реальную жизнь. Обнаружена закономерность: чем выше уровень сходства упражнений, используемых на тренинге, с теми задачами, которые возникают в рабочей среде, тем выше и степень переноса, в частности, на рабочее место (Ничепорук, 2015).

Таким образом, целесообразно, по нашему мнению, применение социально-адаптирующих и личностно-развивающих технологий, позволяющих как оптимизировать процесс социально-психологической адаптации в ходе освоения профессиональной деятельности молодых специалистов, так и сохранять профессиональное здоровье сотрудников организации, то есть обеспечивать здоровьесбережение, что является актуальным в современных социально-экономических условиях.

Целями данного исследования являются: оценка эффективности проекта психологического сопровождения инженеров-проектировщиков на этапе адаптации к профессиональной деятельности на основе измерения показателей динамики профессиональной и личностной сфер молодых специалистов. Для достижения поставленной цели были выдвинуты гипотезы:

1) успешность адаптации молодых инженеров-проектировщиков в проектной организации обусловлена их склонностью к технической сфере деятельности и предпочтением интеллектуального профессионального типа;

2) психологическое сопровождение молодых специалистов, построенное на социально-адаптирующей и личностно-развивающей (здоровьесберегающей) технологии, будет способствовать оптимизации показателей личностной сферы испытуемых.

Исследование

Выборка

В исследовании принимали участие 20 молодых специалистов ЗАО «Полихимсервис» г. Дзержинска Нижегородской области в возрасте от 23 до 26 лет, все женщины. Проектная фирма «Полихимсервис» осуществляет работы во всех областях инжинирингового цикла для химических и нефтехимических производств. Стаж работы молодых специалистов в организации: два человека — один год, шесть человек — два года, 12 человек — три года.

Процедура и методы

Анализ динамики показателей профессиональной и личностной сферы молодых специалистов в проектной организации на этапе адаптации к профессиональной деятельности осуществлялся в три этапа.

На первом этапе была проведена первичная психодиагностика показателей профессиональной и личностной сферы молодых инженеров. Полученные результаты были представлены и обсуждены с испытуемыми. По итогам обсуждения был разработан проект здоровьесберегающей технологии² в тренинговой форме, получивший название «Молодые инженеры-проектировщики: перспективы профессионального роста». Целями данного проекта являются: оптимизация процесса социально-психологической адаптации молодых специалистов и сохранение профессионального здоровья сотрудников организации.

Второй этап исследования — апробация проекта психологического сопровождения молодых специалистов, реализация включённых в план мероприятий. После завершения всех мероприятий была проведена заключительная психодиагностика отобранных показателей личностной сферы молодых специалистов. Был подобран пакет психодиагностических методик, позволяющих оценить выраженность отдельных показателей профессиональной и личностной сферы испытуемых на первом и втором этапах исследования.

Тест Дж. Голланда (Дж. Холланда) позволяет определить принадлежность человека к одному (двум) из шести психологических (профессиональных) типов: реалистичному, интеллектуальному, социальному, конвенциональному (стандартному), предприимчивому, артистическому. По мнению автора, каждый тип характеризуется определёнными особенностями темперамента, характера. В связи с этим, конкретному психологическому типу личности соответствуют профессии, в которых человек может достичь наибольших успехов (Елисеев, 2003, с. 386–389).

Тест Э. Вартегга — экспрессивно-проективный метод исследования личности. Значение (рисунок) каждого из восьми квадратов стандартного бланка автор связывал с определённой чертой характера. Тест может быть использован для определения склонности к одной из сфер профессиональной деятельности (Вартегг, Калинин, 2006).

Методика Ч. Снулбергера (State-Trait Anxiety Inventory, STAI) в адаптации Ю. Л. Ханина направлена на изучение уровня тревожности в данный момент (реактивная тревожность, РТ) и уровня тревожности как устойчивой характеристики (личностная тревожность, ЛТ) (Батаршев, 2005, с. 44-49).

2 Концепция здоровьесбережения предусматривает создание системы экономических и социокультурных отношений, социально ориентированного и скоординированного сочетания материальных и духовных предпочтений граждан, а также формирования психологических установок здоровьесберегающего поведения как у населения всей страны, так и у работников каждого отдельного предприятия. Эти идеи получили активное развитие в образовании и воспитании. В экономике и управлении концепция ещё только начинает привлекать к себе интерес. См. например, диссертационные работы по экономике: Огородова, М. В. (2005) Повышение производительности труда на промышленных предприятиях на основе здоровьесбережения; Карпович, Ю. В. (2016) Устойчивое развитие экономики промышленного предприятия на основе здоровьесбережения. *Прим. ред.*

Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) А. Г. Маклакова, С. И. Чермянина применялся для оценки адаптационных возможностей личности с учётом социально-психологических и некоторых психофизиологических характеристик, отражающих обобщённые особенности нервно-психического и социального развития. Опросник включает шкалы: «достоверность» (Д); «нервно-психическая устойчивость» (НПУ); «коммуникативный потенциал» (КП); «моральная нормативность» (МН); «адаптивные способности» (АС). Итоговая шкала «Личностный адаптивный потенциал» (ЛАП = НПУ + КП + МН). В соответствии с полученными значениями можно отнести испытуемого к одной из трёх основных групп, выделяемых по уровню адаптивности. Первая группа — сотрудники с хорошей и нормальной адаптацией (функциональное состояние этих лиц в период адаптации остается в пределах нормы, работоспособность сохраняется). Вторая группа — сотрудники с удовлетворительной адаптацией (функциональное состояние данных лиц на начальном этапе адаптации может быть снижено, соответственно, они требуют постоянного контроля). Третья группа — сотрудники с неудовлетворительной адаптацией (группа риска) (Никифоров и др., 2001, с. 127–129, 138–141).

Опросник «Самочувствие. Активность. Настроение», САН предназначен для оперативной оценки ключевых параметров функционального состояния. Бланк представляет собой шкалу, состоящую из индексов (3 2 1 0 1 2 3) и расположенную между тридцатью парами слов противоположного значения, отражающих подвижность, скорость и темп протекания функций (активность), силу, здоровье, утомление (самочувствие), а также характеристики эмоционального состояния (настроение) (Доскин и др., 1973).

На третьем (аналитическом) этапе на основе сравнения результатов психодиагностики личностной сферы участников на первом и последнем занятиях тренинга оценивалась эффективность проекта здоровьесберегающей технологии. Результаты психодиагностики подвергались качественному анализу и математико-статистической обработке с вычислением *t*-критерия Стьюдента. По итогам анализа для руководства организации были разработаны рекомендации по психологическому сопровождению профессионального становления молодых специалистов, формированию эффективного общения между квалифицированными и молодыми сотрудниками коллектива.

Результаты

Первый этап

Экспресс-анализ личностных черт молодых специалистов с помощью теста Э. Вартегга обнаружил следующие групповые характеристики: превалирование технической направленности (90%); преобладание обидчивости и чувствительности (85%), наличие строгого воспитания в семье (70%). У 60% испытуемых наблюдается отсутствие желания путешествовать. Выяснилось также, что 55% молодых специалистов легко втянуть в конфликт, стрессовые ситуации переживаются ими самостоятельно (55%). Половина испытуемых (50%) склонны проявлять как «любовь к себе» (эгоцентризм), так и социальную агрессивность.

На рисунке 1 представлены результаты психодиагностики типов личности и типов профессиональной среды молодых специалистов с помощью типологического опросника Дж. Голланда.

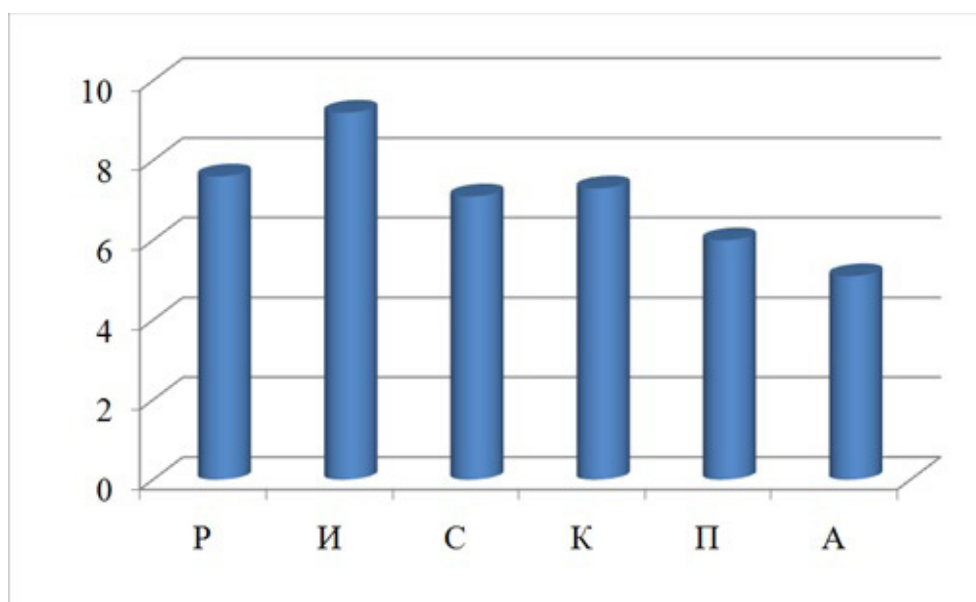


Рисунок 1. Распределение в выборке типов личности, по Дж. Голланду

Примечание: Р — реалистический, И — интеллектуальный, С — социальный, К — конвенциональный, П — предприимчивый, А — артистический.

«Интеллектуальный тип» для молодых специалистов данной организации предпочтительнее, чем «Социальный» ($t = 2.59; p \leq 0.05$), «Конвенциональный» ($t = 2.34; p \leq 0.05$), «Предприимчивый» ($t = 4.2; p \leq 0.001$) и «Артистический» ($t = 4.6; p \leq 0.001$). Молодые инженеры предпочитают «Реалистический тип» по сравнению с «Предпринимательским» ($t = 2.27; p \leq 0.05$).

В таблице 1 представлены результаты начальной (первый этап исследования) и заключительной (второй этап исследования) психодиагностики отдельных показателей личностной сферы испытуемых. Анализ результатов начальной психодиагностики адаптивности молодых специалистов проектной фирмы продемонстрировал средний уровень выраженности шкал «нервно-психическая устойчивость» и «коммуникативный потенциал», а также выраженность выше среднего шкалы «моральная нормативность». Величина «лично-адаптивного потенциала» позволяет отнести молодых специалистов к группе лиц с нормальной адаптацией, обладающих высокой эмоциональной устойчивостью.

Таблица 1. Значения показателей личностной сферы до начала и после завершения проекта

Исследуемые показатели личностной сферы	До проекта	После проекта
Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (в стенах)		
Нервно-психическая устойчивость	5.9 ± 0.34	6.9 ± .23*
Коммуникативный потенциал	6.2 ± .42	7.3 ± .31*
Морально-нравственная нормативность	8.0 ± .29	8.2 ± .25
Личностный адаптивный потенциал	6.4 ± .37	7.3 ± .2*
Дифференцированная самооценка функционального состояния, САН (в баллах)		
Самочувствие	5.3 ± .16	5.6 ± .12
Активность	4.8 ± .2	5.3 ± .1*
Настроение	5.4 ± .13	5.7 ± .1*
Методика измерения уровня тревожности (в баллах)		
Реактивная тревожность	22.1 ± 1.1*	26.5 ± 1.6
Личностная тревожность	44.05 ± 1.48	44.1 ± 1.61

Примечание: * — различие значений показателя статистически значимо, $p \leq .05$

Самооценка функционального состояния (тест САН) в изучаемой группе свидетельствуют о нормальном состоянии испытуемых, величина показателя «Активности» чуть

занижена. Однако в соответствии с интерпретацией методики Ч. Спилбергера наблюдается отклонение от среднего показателя тревожности и диссонанс между уровнями показателей — низкий уровень реактивной тревожности и высокий уровень личностной тревожности. Автор теста акцентирует внимание на отклонении величин от уровня умеренной тревожности. По его мнению, очень низкая тревожность в показателях теста является следствием активного вытеснения личностью высокой тревоги с целью показать себя в «лучшем свете».

Второй этап

Проект психологического сопровождения молодых специалистов, построенный на здоровьесберегающей технологии, «Молодые инженеры-проектировщики: перспективы профессионального роста» апробировался в течение шести месяцев в двух равных подгруппах (по 10 человек), состоял из 20 занятий общей продолжительностью 80 часов. Каждое занятие включало информационный, тренинговый — с процедурами (техниками) гештальт-терапии и психодрамы, — и рефлексивный блоки. Общее содержание проведённых тренинговых занятий раскрывалось в следующих темах (Табл. 2).

Таблица 2. Тематика тренинговых занятий, включённых в проект

Очередность занятий	Тема занятия	Продолжительность занятий (час.)
Занятие 1	Тренинг: как, зачем и чему учиться?	4
Занятие 2	Деловое общение: виды, функции, почему необходимо?	4
Занятие 3	Эффективное общение в организации: комплименты и деловое общение.	4
Занятие 4	Адаптация и адаптивность молодых специалистов в России и за рубежом	4
Занятие 5	Организационная культура: традиции, нормы, гласные и негласные правила	4
Занятие 6	Опытные и молодые сотрудники: барьеры общения	4
Занятие 7	Профессиональные ценности и качества инженера: взгляд поколения «Игрек»	4
Занятие 8	Коммуникативная компетентность и инновационные технологии: точки пересечения	4
Занятие 9	Профессиональные стресс-факторы работника умственного труда: всегда ли негативные последствия?	4
Занятие 10	Трудолюбие и трудоголизм: грани перехода, выгоды, последствия	4
Занятие 11	Моббинг: виды, группы риска, конечный результат	4
Занятие 12	Конфликты, манипулирование: тактики выхода, психологическое айкидо	4
Занятие 13	Копинг-стратегии и эффективность преодоления стресс-ситуаций	4
Занятие 14	Работоспособность и стрессоустойчивость, навыки формирования	4
Занятие 15	Методы нейтрализации профессиональных стресс-факторов: аутогенная тренировка (самовнушение), упражнения гештальт-терапии	4
Занятие 16	Методы нейтрализации профессиональных стресс-факторов: ментальные упражнения, методы оздоровления на основе искусства и творчества (арттерапия)	4
Занятие 17	Методы нейтрализации профессиональных стресс-факторов: трансовые методы, библиотерапия, ведение дневника и другие	4
Занятие 18	Уверенное, неуверенное и агрессивное поведение. Навыки уверенного поведения	4
Занятие 19	Профессиональные траектории, личностный, профессиональный и жизненный успех	4
Занятие 20	Профессиональное здоровье и профессиональное долголетие. Социально-адаптирующие и личностно-развивающие (здоровьесберегающие) технологии на рабочем месте	4

Цели проекта. Во-первых, оптимизация процесса социально-психологической адаптации молодых специалистов проектной фирмы через осознание специфики организационной культуры проектной организации, формирование навыков коммуникативной компетенции в деловом взаимодействии, эффективного взаимодействия с квалифицированными сотрудниками, стрессоустойчивости и здоровьесберегающего поведения. Во-вторых, стаби-

лизации профессиональных ценностей и «проектирования» профессиональных стратегий. Реализация проекта психологического сопровождения молодых специалистов также способствует сохранению профессионального здоровья и долголетия сотрудников организации.

Третий этап

Заключительная психодиагностика адаптивности молодых специалистов проектной фирмы продемонстрировала позитивную динамику значений по трём шкалам: «нервно-психическая устойчивость» ($t = 2.44$; $p \leq 0.05$); «коммуникативный потенциал» ($t = 2.12$; $p \leq 0.05$); личностно-адаптационный потенциал ($t = 2.05$; $p \leq 0.05$). Сравнительная психодиагностика показателей функционального состояния участников проекта до и после его проведения обнаружила повышение уровня «Активности» ($t = 2.7$; $p \leq 0.05$) и «Настроения» ($t = 2.3$; $p \leq 0.05$). Результаты сравнительной психодиагностики уровня тревожности молодых специалистов до начала и после завершения занятий показали приближение величины показателя реактивной тревожности ($t = 2.27$; $p \leq 0.05$) к среднему диапазону.

На основе результатов апробации проекта был разработан комплекс рекомендаций для руководства организации ЗАО «Полихимсервис» по формированию эффективного делового общения между молодыми и опытными сотрудниками, психологическому сопровождению профессионального становления молодых специалистов.

Обсуждение результатов

Результаты психодиагностики показателей профессиональной сферы испытуемых выявили предпочтение ими технической сферы деятельности и интеллектуального личностного типа, что соответствует профессиограмме инженера-проектировщика и общепринятым классификациям профессий Е. А. Климова и Дж. Голланда. Такие результаты могут свидетельствовать о правильном выборе профессии молодыми инженерами-проектировщиками или быть следствием естественного отсева случайных специалистов в течение первого года работы.

Согласно интерпретации основных шкал опросника «Адаптивность» для молодых специалистов проектной фирмы характерны следующие черты: высокий уровень нервно-психической устойчивости и поведенческой регуляции, адекватность самооценки и своей роли в коллективе, ориентация на соблюдение общепринятых норм поведения, реальное восприятия действительности и коммуникативная компетентность. Сходные результаты были получены и для вновь пришедших сотрудников со стажем работы от одного года до полутора лет в данной организации (Карымова, Чурнослова, 2017). Высокий уровень адаптивных способностей («личностно-профессиональный потенциал») испытуемых выявил их принадлежность к представителям группы лиц с высокой и нормальной адаптацией, которые легко адаптируются к новым условиям деятельности, быстро входят в новый коллектив, стремительно вырабатывают стратегию поведения. Сочетание успешности адаптации молодых инженеров-проектировщиков в проектной фирме и предпочтение технической сферы деятельности и интеллектуального типа полностью подтверждают выдвинутую нами первую гипотезу.

Сравнение психодиагностических данных по отдельным показателям личностной сферы молодых специалистов, принимавших участие в апробации проекта «Молодые инженеры-проектировщики: перспективы профессионального роста», позволило установить следующее. Статистически значимо повысились значения трёх шкал личностной адаптации (нервно-психическая устойчивость, коммуникативный потенциал и личностно-адап-

тационный потенциал), а также функционального состояния (по шкалам «Активность» и «Настроение»). Уровень реактивной (ситуативной) тревожности приблизился к среднему значению по выборке. Эти результаты указывают на оптимизацию отдельных показателей личностной сферы, тем самым подтверждая нашу вторую гипотезу, и доказывают общую эффективность проекта здоровьесберегающей технологии.

По итогам оценки эффективности психологического сопровождения социально-психологической адаптации молодых специалистов был разработан комплекс рекомендаций для руководства организации ЗАО «Полихимсервис». Рекомендации включали в себя меры по формированию конструктивного общения между молодыми и опытными сотрудниками. Помимо этого, были предложены рекомендации по психологическому сопровождению профессионального становления молодых специалистов, включающие в себя: ознакомление молодых специалистов с правилами организационной культуры проектной организации (режим труда и отдыха; правила внутреннего распорядка, структура управления организацией и подразделением; контактные телефоны руководителей и ответственных лиц основных служб организации, нормы поведения в организации, прогноз возможных последствий в случае их нарушения). Помимо этого, рекомендовалась разработка системы планирования карьеры молодых специалистов, включающей формирование резерва руководителей, а также проведение индивидуальных профессиональных консультаций. Сюда же входило индивидуальное и групповое консультирование руководителей подразделений организации и сотрудников коллектива, постановка работы с молодыми специалистами. Отдельное место занимали рекомендации по проведению профилактической работы с квалифицированным персоналом, направленной на улучшение делового общения и предотвращение конфликтов внутри организации. Отдельно подчеркивалась целесообразность долгосрочных тренинговых программ личностного и профессионального развития и саморазвития, а также внедрение социально-адаптирующих и личностно-развивающих технологий.

В ходе нашего исследования было обнаружено рассогласование между позитивной динамикой шкал адаптивности и шкалой: «Самочувствие» как показателя функционального состояния, который в ходе апробации проекта все же проявил позитивную динамику. Было установлено также рассогласование между уровнями тревожности — низкий показатель реактивной тревожности в сочетании с высоким уровнем личностной тревожности. Если лицам с высокими показателями тревожности, по мнению разработчиков теста, предлагается смещать акцент с внешней требовательности, категоричности и высокой значимости в постановке задач на содержательное осмысление деятельности и конкретное планирование по подзадачам, то, наоборот, низкая тревожность требует пробуждения активности, повышения внимания к мотивам деятельности и повышения чувства ответственности. В данном случае необходима целенаправленная психологическая помощь в виде групповой и индивидуальной психотерапии.

Заключение

Проблеме адаптации молодых специалистов на этапе адаптации к профессиональной деятельности уделяется повышенное внимание как за рубежом, так и в нашей стране. На фоне вхождения в эпоху цифровой экономики особый интерес представляет сфера социально-психологической адаптации, где возникает стена непонимания между молодыми специалистами поколения «Игрек» и квалифицированными, как правило, более старшими и опытными, работниками, отстаивающими профессиональные ценности своего поколения.

В литературе представлены зарубежные модели профессиональной адаптации, использующие личностно ориентированные технологии профессионального развития, однако проектов психологического сопровождения молодых специалистов, построенные на социально-адаптирующей и личностно-развивающей (здоровьесберегающей) технологии, в отечественных исследованиях нами не найдено.

В нашем исследовании проект «Молодые инженеры-проектировщики: перспективы профессионального роста» был апробирован на выборке молодых специалистов проектной организации. Результаты исследования продемонстрировали позитивную динамику отдельных показателей личностной сферы испытуемых, принявших участие в проекте, что доказывает его эффективность и позволяет рекомендовать специалистам, работающим в сфере обучения и адаптации персонала, для психологического сопровождения молодых специалистов на этапе адаптации к профессиональной деятельности.

В ходе анализа результатов исследования возникли новые вопросы. Чем объясняется феномен несоответствия между позитивной динамикой адаптивности и нелинейной динамикой тревожности у современных молодых специалистов? Как измерить параметры (проценты, риски) эффективного общения между молодыми и опытными сотрудниками организации? Возникла новая прикладная задача по разработке способов нейтрализации негативного влияния отдельных факторов на успешность социально-психологической адаптации молодых специалистов в проектной фирме. Эти вопросы нуждаются в дополнительном исследовании.

Ограничения исследования и пути их преодоления

Первым ограничением является малочисленность и моногенность выборки по полу (только женщины), что не позволяет распространить полученные результаты на другие проектные организации. Однако в данной конкретной организации эта выборка фактически совпадала с генеральной совокупностью молодых специалистов, то есть инженеров-проектировщиков со стажем работы после окончания вуза от одного года до трёх лет. Второе ограничение — неравномерная представленность в выборке сотрудников с различным стажем работы. Мы отдаем себе отчет в том, что именно на этапе адаптации к профессиональной деятельности разница в два года (первый год и третий год работы в данной организации) может иметь существенное значение для включённости в организационную культуру и качества социальных связей — как формальных, так и неформальных отношений. Однако именно прикладной характер нашего исследования позволяет нам рассматривать полученные на такой выборке результаты как релевантные конкретной исследовательской ситуации. Более того, по многим своим характеристикам проведённое исследование, на наш взгляд, приближается к статусу «исследования действием» (Жуков, 2016).

Литература

- Алексеевский, А. А. (2015). Социально-профессиональная адаптация молодых специалистов: факторы влияния, критерии и показатели. *Международный научный журнал «Символ науки»*, 6, 344–346.
- Батаршев, А. В. (2005). *Базовые психологические свойства и самоопределение личности: Практическое руководство по психологической диагностике*. СПб.: Речь.
- Булгаков, А. В. (2013). Психологические механизмы межгрупповой адаптации в организации как ресурс управления ее изменениями: социально-когнитивный анализ. *Организационная психология*, 3(1), 46–77.

- Вартегг, Э., Калинин, В. А. (2006). *Рисуночный тест Вартегга*. М.: Смысл.
- Доскин, В. А., Лаврентьева, Н. А., Мирошников, М. П., Шарай, В. Б. (1973). Тест дифференцированной самооценки функционального состояния. *Вопросы психологии*, 6, 141–145.
- Елисеев, О. П. (2003). *Практикум по психологии личности*. СПб.
- Жуков, Ю. М. (2015). Исследование действием в науке и практике: промышленный период. *Организационная психология*, 5(3), 49–67.
- Иванова, Е. Н. (2014). Социально-психологические факторы адаптации молодых специалистов. *Наука и образование. МГТУ им. Н. Э. Баумана. Электронный журнал*, 12, 128–136.
- Инженер-проектировщик (2010). *Банк интерактивных профессиограмм*. URL: <http://prof.eduprof.ru/>
- Карымова, О. С., Чурносова, К. В. (2017). Социально-психологическая адаптация сотрудников коллектива. *АНИ: педагогика и психология*, 6(1), 130–132.
- Леонова, А. Б., Султанова, Ф. Р. (2018). Мотивационные предикторы эффективности деятельности проектных и производственных организации. *Экспериментальная психология*, 11(1), 114–127.
- Николаевский, Е. Н. (2016). Рекомендации по здоровьесбережению работников организации. *Международный научный журнал «Инновационная наука»*, 7-8, 124–126.
- Ничепорук, Л. М. (2015). Социально-психологический тренинг профессиональных навыков: проблема переноса. *Организационная психология*, 5(1), 91–103.
- Плутова, М. И. (2016). Адаптация и закрепление молодых специалистов за рубежом. *Human Progress*, 2(5), 10–10.
- Смирнова, А. В., Кочеткова, Р. М., Коротина, Е. В. (2017). Адаптация персонала: её формы и виды. Особенности адаптации молодых специалистов. *Вестник УлГТУ*, 4, 59–61.
- Шингаев, С. М. (2015). Психологические факторы профессионального здоровья молодых менеджеров на этапе адаптации к профессиональной деятельности. *Известия Иркутского государственного университета*, 13. Серия «Психология», 53–61.
- Chen, L., Hannon, P. A., Laing, S. S., Kohn, M. J., Clark, K., Pritchard, S., Harris, J. R. (2015). Perceived workplace health support is associated with employee productivity. *American Journal of Health Promotion*, 29(3), 139–146.
- Ryan, K. M., King, E. B., Finkelstein, L. M. (2015). Younger workers' metastereotypes, workplace mood, attitudes, and behaviors. *Journal of Managerial Psychology*, 30(1), 54–70.

Поступила 05.03.2019



Social and psychological adaptation of young professionals in engineering company: ways to overcome generation challenges

Tatyana VASILYEVA

Nizhny Novgorod Research Institute of Hygiene and Occupational Pathology, Nizhny Novgorod, Russia

Veniamin ROMANOV

MOSCOW University of Humanities and Economics, Nizhny Novgorod Institute (branch), Nizhny Novgorod, Russia

Abstract. *Purpose.* The research discusses the specifics of the socio-psychological adaptation of young project engineers. The analysis of the results of studies conducted earlier allowed the authors to identify the distinctive aspirations of the modern representatives of the “millennials” generation to be “better, more successful, more professional”, as well as the main reasons for the turnover of young professionals — the inattentive attitude of experienced staff towards them and the lack of compelling tasks. *Study design.* The research, consisting of three stages, is devoted to the study of the indicators of the professional sphere and the personality sphere of young specialists of an engineering company and the evaluation of the effectiveness of the coaching plan with elements of health preservation. The authors’ project is aimed at optimization of the process of social and psychological adaptation at the stage of adjustment to the professional activity of young specialists, which constitutes the relevance of this work. The sampling included 20 young female engineers at the age of 24–26 years and having work experience in an engineering company from one to three years. Psychodiagnostics of the studied parameters was carried out using a set of standard methods. The obtained data were subjected to qualitative analysis and mathematical-statistical processing with the calculation of Student’s *t*-test. *Findings.* The results of the initial psychodiagnostics have established the following: preference of a technical field of activity and intellectual personal type, the normal values of the scales of adaptability, the difference in the anxiety level from the test norm. A psychological follow-up project was tested at the second stage, and the comparative indicators of the subjects’ personality sphere proved its effectiveness. *Implications for practice.* Recommendations about ways to build effective communication between young and qualified employees of a team (stage 3 of the study) have been developed. We found controversial issues that are of interest for further research on this topic. The results of the study may be useful to professionals who coach or lead the adaptation of the employees.

Keywords: young professionals, adaptation to professional activities, health-saving technology.

References

Alekseevskij, A. A. (2015). Sotsial’no-professional’naya adaptatsiya molodykh spetsialistov: faktory vliyaniya, kriterii i pokazateli [Socio-professional adaptation of young professionals: influence factors, criteria and indicators]. *Mezhdunarodnyj nauchnyj zhurnal «Simvol nauki»*, 6, 344–346.

- Batarshev, A. V. (2005). *Bazovye psikhologicheskie svoystva i samoopredelenie lichnosti: Prakticheskoe rukovodstvo po psikhologicheskoy diagnostike* [Basic psychological properties and self-determination of a person: A practical guide to psychological diagnosis]. SPb.: Rech'.
- Bulgakov, A. V. (2013). Psikhologicheskie mekhanizmy mezhgruppovoy adaptatsii v organizatsii kak resurs upravleniya ee izmeneniyami: sotsial'no-kognitivnyj analiz [Psychological mechanisms of intergroup adaptation in an organization as a resource for managing its changes: a socio-cognitive analysis]. *Organizational Psychology*, 3(1), 46–77.
- Chen, L., Hannon, P. A., Laing, S. S., Kohn, M. J., Clark, K., Pritchard, S., Harris, J. R. (2015). Perceived workplace health support is associated with employee productivity. *American Journal of Health Promotion*, 29(3), 139–146.
- Doskin, V. A., Lavrent'eva, N. A., Miroshnikov, M. P., Sharaj, V. B. (1973). Test differentsirovannoj samoosnki funktsional'nogo sostoyaniya [The test of differentiated self-assessment of the functional state]. *Voprosy psikhologii*, 6, 141–145.
- Eliseev, O. P. (2003). *Praktikum po psikhologii lichnosti* [Workshop on the psychology of personality]. SPb. Inzhener-proektirovshhik (2010). *Bank interaktivnykh professiogram* [Bank of interactive professiogram]. Retrieved from: <http://prof.eduprof.ru/>
- Ivanova, E. N. (2014). Sotsial'no-psikhologicheskie faktory adaptatsii molodykh spetsialistov [Socio-psychological factors of adaptation of young professionals]. *Nauka i obrazovanie. MGTU im. N. E. Bauman. Elektronnyj zhurnal*, 12, 128–136.
- Karymova, O. S., Churnosova, K. V. (2017). Sotsial'no-psikhologicheskaya adaptatsiya sotrudnikov kol-lektiva [Socio-psychological adaptation of staff members of the collective]. *ANI: pedagogika i psikhologiya*, 6(1), 130–132.
- Leonova, A. B., Sultanova, F. R. (2018). Motivatsionnye prediktory ehffektivnosti deyatelnosti proektnykh i proizvodstvennykh organizatsii [Motivational predictors of the effectiveness of design and production organizations]. *Experimental psychology*, 11(1), 114–127.
- Nicheporuk, L. M. (2015). Sotsial'no-psikhologicheskij trening professional'nykh navykov: problema perenosa [Socio-psychological training of professional skills: transfer problem]. *Organizational Psychology*, 5(1), 91–103.
- Nikolaevskij, E. N. (2016). Rekomendatsii po zdorov'esberezeniyu rabotnikov organizatsii [Recommendations for the health of employees of the organization]. *Mezhdunarodnyj nauchnyj zhurnal «Innovatsionnaya nauka»*, 7–8, 124–126.
- Plutova, M. I. (2016). Adaptatsiya i zakreplenie molodykh spetsialistov za rubezhom [Adaptation and consolidation of young professionals abroad]. *Human Progress*, 2(5), 10–10.
- Ryan, K. M., King, E. B., Finkelstein, L. M. (2015). Younger workers' metastereotypes, workplace mood, attitudes, and behaviors. *Journal of Managerial Psychology*, 30(1), 54–70.
- Shingaev, S. M. (2015). Psikhologicheskie faktory professional'nogo zdorov'ya molodykh menedzherov na eh tape adaptatsii k professional'noj deyatelnosti [Psychological factors of professional health of young managers at the stage of adaptation to professional activity]. *Izvestiya Irkutskogo gosudarstvennogo universiteta*, 13. Seriya «Psikhologiya», 53–61.
- Smirnova, A. V., Kochetkova, R. M., Korotina, E. V. (2017). Adaptatsiya personala: eyo formy i vidy. Osobennosti adaptatsii molodykh spetsialistov [Adaptation of personnel: its forms and types. Features adaptation of young professionals]. *Vestnik UIGTU*, 4, 59–61.
- Vartegg, E., Kalinenko, V. A. (2006). *Risunochnyj test Vartegga* [Vartegg's pictorial test]. M.: Smysl.
- Zhukov, Yu. M. (2015). Issledovanie dejstviem v nauke i praktike: promyshlennyj period [Action research in science and practice: industrial period]. *Organizational Psychology*, 5(3), 49–67.