

УДК 159.9  
Doi: 10.26456/vtspyped/2024.1.150

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ДЕЗАДАПТАЦИЯ СУБЪЕКТОВ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ**

**Р.А. Хайруллин, Н.Е. Водопьянова**

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет»,  
г. Санкт-Петербург

Статья посвящена анализу процессов профессиональной адаптации/дезадаптации субъектов труда в условиях цифровизации социальной и профессиональной жизни. Описаны основные подходы к изучению профессиональной адаптации и дезадаптации. Рассмотрен процесс цифровизации как фактор, способствующий развитию профессиональной дезадаптации; выделены существенные причины, способствующие возникновению дезадаптации субъектов труда, сопряженные с процессом цифровизации. Предложена теоретическая модель, иллюстрирующая особенности влияния цифровизации на процессы адаптации/дезадаптации субъектов труда.

**Ключевые слова:** адаптация; дезадаптация; цифровизация; субъект труда; профессиональная деятельность.

### *Введение*

Современное общество характеризуется стремительными изменениями в разных сферах жизни: экономической, политической, социальной, профессиональной. Важно понимать сущность данных изменений, особенности адаптации к ним, а также те процессы, которые позволят избежать дезадаптационных изменений в поведении человека.

В современном мире одним из предикторов дезадаптации, чаще всего, выступает профессиональная деятельность субъекта. Это связано с тем, что профессиональная деятельность актуализирует максимальное количество различных ресурсов человека. Кроме того, профессиональное развитие предполагает специфическое функционирование адаптационных процессов, которые включают как позитивные (адаптация), так и негативные (дезадаптация) процессы. Особенности современных реалий социума таковы, что цифровизация практически всех значимых сфер жизни достаточно серьезно осложняет протекание адаптационных процессов. В этой связи явление дезадаптации, как в профессиональной, так и в социальной (коммуникативной) сферах, становится весьма распространенным.

Проблема дезадаптации актуальна в связи с тем, что нарастание дезадаптационных процессов негативно сказывается на качестве трудовой деятельности человека, социально-психологическом климате

© Хайруллин Р.А.,  
Водопьянова Н.Е., 2024

соответствующей организации, а также на успешности деятельности всей организации. Опасность профессиональной дезадаптации заключается в том, что она провоцирует негативные последствия коммуникаций как в трудовой деятельности, так и вне работы, в том числе и семейной жизни.

*Профессиональная адаптация и дезадаптация  
как психологические феномены*

При рассмотрении процесса трудовой деятельности человека, внимание исследователей особо привлекал вопрос профессиональной адаптации: что обуславливает ее успешность, каковы качественные и количественные характеристики? При этом в понятие «профессиональная адаптация» обычно включают психофизиологическую, психологическую и социальную адаптацию. Соответственно, можно говорить о том, что профессиональная адаптация представляет собой комплекс адаптационных процессов, которые связаны с различными аспектами активности субъекта труда.

Л.А. Верещагина, М.А. Круглова и др. отмечают, что в процессе профессиональной адаптации происходит овладение мастерством через использование профессиональных знаний, умений, навыков в конкретных рабочих ситуациях, что определяет их интеграцию в профессиональную деятельность субъекта труда [2, 3, 14].

С.Л. Арефьев, Л.А. Верещагина, Л.Н. Горюнова и др., обращают внимание на социальный компонент профессиональной адаптации, который, по их мнению, способствует формированию эталонов мышления и поведения на основе норм и ценностей конкретной рабочей группы [1, 4, 12]. С.А. Дружиллов считает, что именно индивидуальный стиль решения профессиональных задач служит показателем профессиональной адаптации субъекта труда, которую он склонен анализировать на нескольких уровнях: 1) адаптация к физическим условиям профессиональной среды; 2) адаптация к социальным условиям профессиональной среды; 3) адаптация к операционально-функциональным условиям профессиональной среды. При этом автор проводит параллель с индивидуальным, личностным и субъектным уровнями адаптации человека [7].

Опираясь на анализ теоретических подходов к проблеме адаптации, можно говорить о том, что данный процесс имеет некоторые существенные особенности. Данные особенности проявляются, с одной стороны, в том, что в процессе адаптации у человека происходит изменение его взаимодействия с окружающим миром через изменение системы восприятия. С другой стороны, наблюдается снижение интенсивности реагирования на критические ситуации или стрессовые факторы эмоционального, поведенческого, психосоматического генеза.

На основе проведенного теоретического анализа мы считаем, что профессиональную адаптацию необходимо рассматривать как сложный процесс, определяющий включение субъекта труда в реорганизованную

или новую систему профессиональной деятельности. Данный процесс предполагает, что изменения затронут не только системы психологической и физиологической регуляции индивида, но также в полной мере коснутся различных уровней и систем его социальных и профессиональных отношений для их оптимизации.

Основными индикаторами профессиональной адаптации, на наш взгляд, могут служить: 1) психосоматические реакции, вызываемые реализацией субъектом своей профессиональной деятельности; 2) качество выполнения им соответствующих профессиональных функций; 3) степень субъективной удовлетворенности субъекта выполняемой им профессиональной деятельностью; 4) наличие в отношениях субъекта конфликтов различного генеза.

Факторами, определяющими успешность адаптации, по нашему мнению, могут выступать: 1) готовность к осуществлению профессиональной деятельности (когнитивная, мотивационная, эмоциональная); 2) индивидуально-психологические особенности субъекта профессиональной деятельности (физиологические, психологические, духовно-нравственные); 3) субъективное восприятие и переживание интенсивности происходящих изменений; 4) политика организации в отношении адаптации персонала.

Обратимся к рассмотрению понятия «дезадаптация». В широком контексте дезадаптация понимается как различные сбои и нарушения процесса адаптации либо как его полное отсутствие. Когда рассматривается вопрос о видах дезадаптации, то в большинстве случаев он сводится к рассмотрению видов адаптации как антитезы данного полюса проявления определенных состояний. Следовательно, можно предполагать, что как количество дезадаптаций, так и количество адаптаций, соответствует количеству внешних влияний различного генеза (биологического/социального), которые детерминируются интенсивностью воздействия и непосредственно определяют успешность выполнения субъектом его различных функций: профессиональных, социально-бытовых и т.п. Таким образом, профессиональная дезадаптация рассматривается, в основном, в качестве некоего явления, которое подразумевает определенные изменения: физические, физиологические, психические, жизнедеятельностные, социальные, профессиональные, а также изменения профессионально трудных ситуаций и т.п.

В данном теоретическом исследовании мы исходим из целостного единства понятий «адаптация/дезадаптация», следовательно, оба данных «полюса» континуума должны рассматриваться либо в статике, либо в динамике (т.е., либо как процесс, либо как результат). Мы склонны рассматривать оба процесса как взаимодействие со средой, то есть в динамическом аспекте. При этом профессиональная адаптация выступает как процесс гармоничного взаимодействия с окружающей средой, а дезадаптация –

как процесс дисгармоничного взаимодействия субъекта труда и профессиональной среды в результате которого возникают различные негативные нарушения его профессиональной деятельности. Следует учитывать, что все уровни связаны между собой и влияют друг на друга [5, 16, 17].

*Цифровизация как предиктор дезадаптации субъектов труда*

В последние годы во всех областях общественной жизни активно продвигаются технологии цифрового взаимодействия. Поскольку цифровизация является современным трендом, она стала задавать новые тенденции взаимодействия со средой и предъявлять новые требования к субъектам профессиональной деятельности [8; 9; 10]. Данные требования касаются различных аспектов, в частности, профессиональных компетенций работников. При этом, по словам И.Краузе, в настоящее время наблюдается трансформация фордизма в постфордизм и далее в уберизацию [18]. Следовательно, происходит изменение производственных моделей, структуры организации труда, что, соответственно, требует наличия определенных навыков и умений у субъектов труда.

Процесс цифровизации неизбежно актуализирует концепцию экономики совместного пользования, которая предполагает внедрение различных гибких моделей трудовой занятости, например коворкинг. Данная модель предъявляет высокие требования к навыкам субъектов труда не только в области управления проектами, но также к их адаптивности, гибкости, лабильности, способности корректно строить кросс-культурные коммуникации в командной работе и гармонично функционировать в перманентно меняющихся рабочих группах. Таким образом, наиболее важной компетенцией сотрудника становится его способность к быстрой и эффективной адаптации к краткосрочным профессионально-трудовым отношениям для эффективного осуществления проектной работы [11, 13, 15, 18].

Кардинальные изменения организации труда в результате цифровизации профессиональной деятельности и социальной жизни могут вызывать развитие дезадаптационных процессов у субъектов труда. Дезадаптация, на наш взгляд, «запускается» из-за особенностей организации деятельности в условиях использования различных цифровых информационных сред. Данные особенности связаны, в первую очередь, с ростом когнитивной и эмоциональной нагрузки на фоне ограниченной двигательной активности [6]. При этом растущая психоэнергетическая нагрузка определяется спецификой профессиональной деятельности и социальной жизни в условиях цифровизации и неопределенности.

Отметим наиболее существенные, по нашему мнению, аспекты, способствующие возникновению дезадаптации субъектов труда и сопряженные с процессом цифровизации:

– снижение возможности самореализации вследствие ограничения жизненного пространства личности рамками профессиональной деятельности;

- деградация аналитического мышления, а также критического восприятия профессиональных ситуаций в результате внедрения искусственного интеллекта;
- рост неопределенности рабочих процессов и жизненных ситуаций, увеличение объемов и скорости информационных потоков, соответственно, повышение стрессогенности профессиональной и социальной среды;
- снижение объемов реальной профессиональной коммуникации и обесценивание значимости реального профессионального мира;
- развитие профессиональной отчужденности, изменение ритуалов и норм профессионального взаимодействия;
- осложнение процесса профессиональной идентификации из-за «навязывания» в Интернет-пространстве множества профессионально-ценностных, порой ложных, ориентиров;
- ослабление профессиональной и организационной приверженности за счет возможности легкого изменения места работы, вида профессиональной деятельности, а также развития фриланса, который позволяет специалисту вообще не принадлежать к какой-то конкретной организации;
- опасность личностных травм из-за чрезмерно открытого представления глубинных черт личности на фоне ложной анонимности в Интернете;
- наличие перманентного контакта с рабочей средой (за счет постоянного использования электронной почты, различных мессенджеров и сервисов беспроводного взаимодействия, осуществляющих организацию видеоконференций) и размывание границ между личным и рабочим временем (за счет ощущения постоянной доступности, «вынужденного общения» и необходимости реагировать на сообщения руководства или заказчиков в любое время суток).

На основании проведенного анализа мы предлагаем теоретическую модель, иллюстрирующую особенности влияния цифровизации на процессы адаптации/дезадаптации субъектов труда, вплоть до процесса самореализации (см. рис. 1).

#### *Заключение*

На основе теоретического анализа процессов и моделей профессиональной адаптации/дезадаптации субъектов труда в условиях цифровизации социальной и профессиональной жизни выдвигаются следующие актуальные направления научного поиска: во-первых, необходимо выяснить, какие изменения трудового поведения и модификации субъектных характеристик возникают вследствие цифровизации профессиональной и социальной жизни – жизни в цифровой информационной среде. Во-вторых, на основе критериев профессиональной адаптации важно определить, какие из них отражают процессы развития жизнеспособности субъекта труда как интегральной характеристики человека, отвечающей за успешное адаптивное поведение, а какие изменения относятся к профессионально-личностному регрессу – дезадаптации к «цифровому Миру».

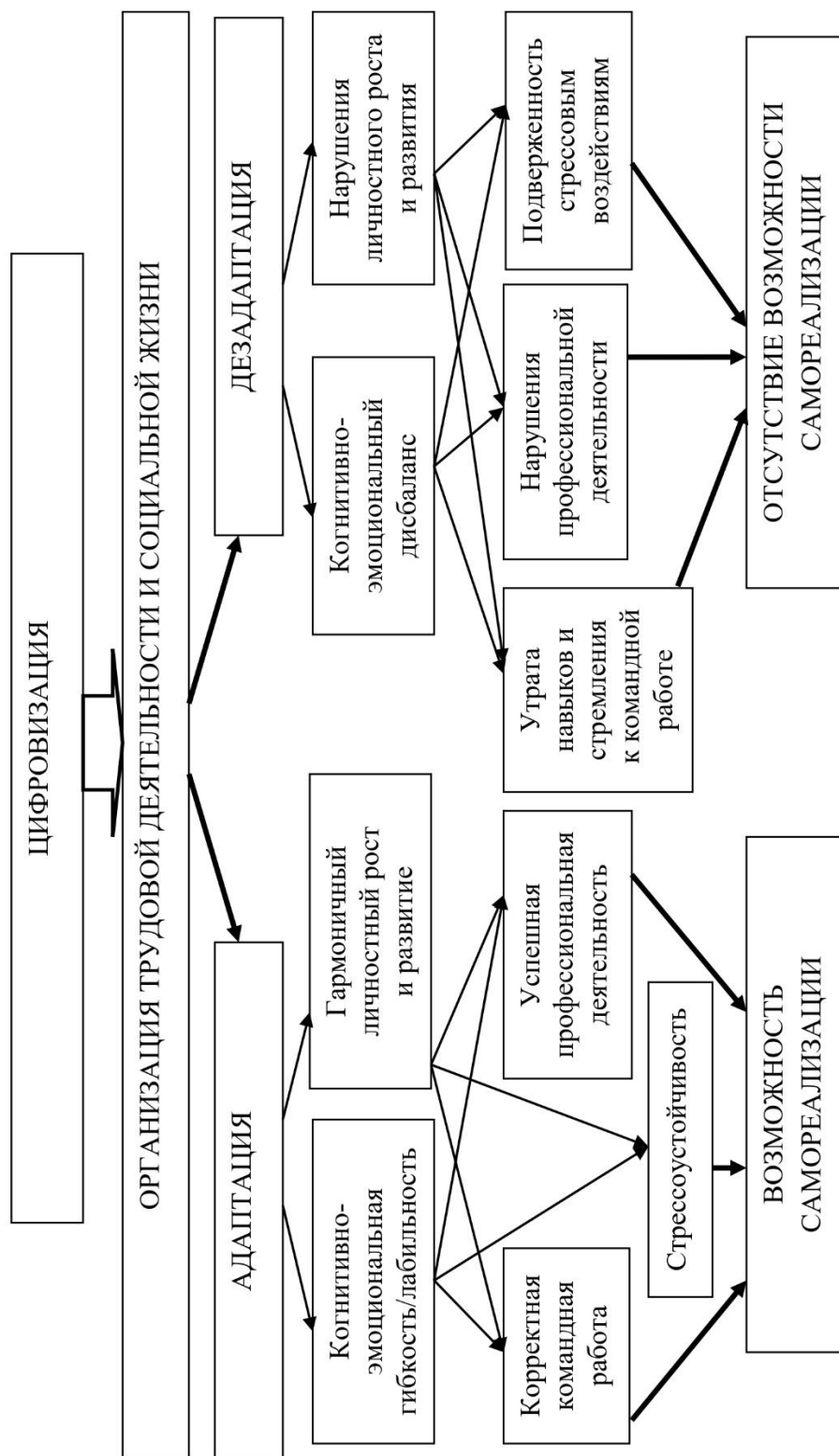


Рис. 1. Теоретическая модель влияния цифровизации на профессиональную адаптацию/деадаптацию субъектов труда

Третьим актуальным направлением представляется выявление факторов риска цифровой информационной среды: развития различных дезадаптационных синдромов, типа синдромов «цифрового выгорания», пространственно-временной дезориентации, «цифровой аутичности», а также глубинных – необратимых деструкций профессионально-личностного развития. К важным прикладным исследованиям относятся лично-ориентированные технологии превенции профессиональной дезадаптации, разработка и внедрение системы комплексного (психологического, технического, юридического, медицинского, организационно-эргономического) сопровождения специалистов, работающих в цифровой информационной среде, которые будут способствовать профессионально личностному росту и жизнеспособности в новых цифровых условиях жизни и труда.

### **Список литературы**

1. Арефьев С.Л. Изучение процесса профессиональной адаптации психолога в промышленности: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Л., 1978. 17 с.
2. Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. Л.: Наука, 1988. 268 с.
3. Верещагина Л.А., Горюнова Л.Н., Круглова М.А., Погребницкая В.Е., Пискунова А.А. Особенности профессиональной адаптации работников авиаремонтного предприятия // Петербургский психологический журнал. 2015. № 10. С. 55–74.
4. Верещагина Л.А., Горюнова Л.Н., Круглова М.А., Погребницкая В.Е. Психологические и социальные факторы профессиональной адаптации учителей общеобразовательной школы // Ананьевские чтения – 2017: Преемственность в психологической науке: В.М. Бехтерев, Б.Г. Ананьев, Б.Ф. Ломов: материалы традиционной междунар. науч. конф. СПб., 2017. С. 318–319.
5. Водопьянова Н.Е., Джумагулова А.Ф., Гофман О.О., Никифоров Г.С., Богомолова Г.А. Психическое выгорание как препятствие профессиональной самореализации специалистов IT сферы // Самореализация личности в эпоху цифровизации: глобальные вызовы и возможности: материалы Междунар. науч.-практ. конф. М.: РУДН, 2022. С. 158–162.
6. Гофман О.О., Водопьянова Н.Е., Джумагулова А.Ф., Никифоров Г.С. Проблема профессионального выгорания специалистов в сфере информационных технологий: теоретический обзор // Организационная психология. 2023. Т. 13. № 1. С. 117–144.
7. Дружилов С.А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития. Новокузнецк: ИПК, 2002. 242 с.
8. Еремеев М.А., Плеханов С.В. Качественное изменение труда в условиях цифровизации производства // Вестник СГСЭУ. 2019. №1. С. 65–69.
9. Иванов А.Л., Шустова И.С. Исследование цифровых экосистем как фундаментального элемента цифровой экономики // Креативная экономика. 2020. №5. С. 655–670. doi: 10.18334/ce.14.5.110151.
10. Карапаев О.В., Нуреев Р.М. Цифровизация экономики и производительная сила труда // Вопросы регулирования экономики. 2019. № 3. С. 76–91.

11. Майоров А.А. Адаптация к цифровизации в условиях инновационного развития государства // Креативная экономика. 2020. Т. 14. №9. С. 1929–1950. doi: 10.18334/ce.14.9.110846
12. Налчаджян А.А. Психологическая адаптация: механизмы и стратегии. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЭКСМО. 2010. 263 с.
13. Погосян А.Э., Кормилицын К.О., Боркова Е.А. Формирование привлекательности рабочих мест в условиях цифровой экономики // Креативная экономика. 2020. №7. С. 1311–1324. doi: 10.18334/ce.14.7.110558.
14. Попинако Е.А. Проблема профессиональной адаптации в современных научных исследованиях: контент-анализ // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2019. 3(48). С. 240–247.
15. Цифровая экономика: краткий статистический сборник / Г.И. Абдрахманова, К.О. Вишневецкий, Л.М. Гохберг и др. М.: НИУ ВШЭ, 2019. 125 с.
16. Harris J.I., Erbes C.R., Engdahl B.E., et al. The effectiveness of trauma focused spirituality integrated intervention for veterans exposed to trauma. // Journal of Clinical Psychology. 2011. V. 1(67). P. 1–14.
17. Jones N., Mitchell P., Clack J., Fertout M. et al. Mental health and psychological support in UK armed forces personnel deployed to Afghanistan in 2010 and 2011. // British Journal of Psychiatry. 2014. V. 204. №. 2. P. 157–162.
18. Krause I. Coworking Space: A Window to the Future of Work? // Foresight and STI Governance. 2019. 1. 13. № 2. P. 52–60.

*Об авторах:*

ХАЙРУЛЛИН Раиль Агзамович – аспирант ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет» (199000, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7/9); e-mail: 9396125@mail.ru

ВОДОПЬЯНОВА Наталия Евгеньевна – доктор психологических наук, профессор кафедры психологического обеспечения профессиональной деятельности ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет» (199000, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7/9); e-mail: vodop@mail.ru

## **PROFESSIONAL ADAPTATION AND DISADAPTATION OF WORK SUBJECTS IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION**

**R.A. Khairullin, N.E. Vodopyanova**

St Petersburg State University, St. Petersburg

The article is devoted to the analysis of the processes of professional adaptation/disadaptation of labor subjects in the conditions of digitalization of social and professional life. The main approaches to the study of professional adaptation and maladaptation are described. The process of digitalization as a factor contributing to the development of professional maladaptation is considered; significant reasons contributing to the emergence of maladaptation of subjects of labor, associated with the process of digitalization, are highlighted. The theoretical model illustrating the features of the influence of digitalization on the processes of adaptation/disadaptation of labor subjects is proposed.

**Keywords:** *adaptation; disadaptation; digitalization; subject of work; professional activity.*

Принято в редакцию: 21.11.2023 г.

- 157 Подписано в печать: 01.03.2024 г.