

Д. И. Ваницкий, Т. Ю. Шлыкова

Белорусский государственный университет информатики
и радиоэлектроники, Минск

Е. И. Бараева

Республиканский институт высшей школы, Минск

D. I. Vanitsky, T. Y. Shlykova

The Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics,
Minsk

Y. I. Barayeva

Republican Institute of Higher School, Minsk

УДК 159.944-057.4

**ТЕОРИЯ ПОТОКА КАК ПОДХОД К СОЗДАНИЮ
ПРОГРАММЫ АДАПТАЦИИ СОВРЕМЕННОГО
ИТ-СПЕЦИАЛИСТА**

**THE THEORY OF THE FLOW AS AN APPROACH
TO DEVELOPING THE PROGRAM OF ADAPTATION
OF MODERN IT-SPECIALISTS**

Аутотелическое переживание способно улучшить профессиональную адаптацию субъекта, увеличивает эффективность выполнения им профессиональных обязанностей, спо-

способствует физическому и психическому благополучию. В статье представлены результаты эмпирического исследования процесса адаптации IT-специалистов. Также изучено влияние потоковой деятельности на общий уровень удовлетворенности процессом.

Ключевые слова: адаптация; профессиональная адаптация; адаптационный период; IT-специалисты; процесс адаптации.

Autothelial experience can improve the professional adaptation of the subject, also it increases the effectiveness of their professional duties, helps physical and mental well-being. The article presents the results of an empirical study of the adaptation process of IT-professionals, furthermore the impact of flow-activity on the overall level of satisfaction with the process was studied.

Key words: adaptation; professional adaptation; adaptation period; IT specialist; adaptation process.

Исследование адаптации новых членов группы имеет определенную историю. Еще в 1930–1940-х гг. ею уже интересовались как представители отечественной социальной психологии (Б. Д. Парыгин, М. Е. Литвак) [2], так и зарубежные авторы (Э. Бёрн) [3]. Теории о структуре и динамике социальных процессов могут отличаться в трактовке, при этом все они уделяют первоочередное внимание осознанию индивидом своего места в группе и ожиданий, которые на него возлагает коллектив. Это необходимо для нормального осуществления социального процесса в коллективе. Если эти условия не будут достигнуты – индивида ждет лишь недопонимание со стороны коллег либо изгнание из группы [1]. В последующем мы будем рассматривать именно трудовые коллективы, хотя всё изложенное ниже актуально для любой социальной группы.

Несмотря на то, что интерес к процессу адаптации человека в социуме проявился давно, он рассматривался лишь в контексте основных социальных динамик. Вопрос же о том, как именно необходимо строить этот процесс, чтобы создать оптимальные условия для вхождения индивида в коллектив, остается открытым. Хотя именно от этого зависит дальнейшая продуктивность индивида, его эмоциональной вовлеченность и профессиональная мотивация [6; 7].

Целью нашего исследования явилось изучение процесса адаптации IT-специалистов, определение условий оптимизации его эффективности. При этом важным выступает сокращение времени вхождения индивида в группу и улучшение его удовлетворенности самим процессом. При проведении исследования мы ориентировались на идеи и полученные ранее результаты социальной и позитивной психологии в данном направлении.

Для анализа процесса адаптации мы сформировали выборку из 92 IT-специалистов в возрасте от 21 до 32 лет. У 97,8 % испытуемых профессиональная адаптация осуществлялась на своих рабочих местах. Однако это не давало оснований для оценки индивидуальной удовлетворенности данным процессом и эмоционального состояния испытуемых. Результаты эмпирических исследований данных параметров представлены в таблицах 1 и 2 [13].

Таблица 1

Удовлетворенность респондентов процессом профессиональной адаптации

Степень удовлетворенности	Количество ответов (%)
Очень доволен, благодаря процессу я быстро освоился	6,6
Доволен, процесс ответил почти на все мои вопросы	8,8
Нейтрально, адаптация кое-что прояснила, но и без нее я вполне мог бы обойтись	33,3
Не доволен, адаптация только зря потратила мое время	44,4
Очень недоволен, процесс только все усложнил и запутал	6,6

Как следует из таблицы 1, хоть испытуемые и проходили адаптационный период, однако подавляющее большинство (84,3 %) считает, что «без нее вполне можно обойтись». Полученные данные свидетельствуют о том, что сам процесс был выстроен недостаточно эффективно и не отвечал поставленной задаче.

Таблица 2

Показатели эмоционального состояния респондентов в период адаптации

Эмоциональное состояние	Количество ответов (%)
Радость, лёгкость и непринуждённость	5,5
Волнение, удивление и открытие нового	7,7
Нейтральность и равнодушие	36,6
Стресс, напряжение и тревога	22,2
Полная демотивация и непонимание происходящего	28

Как видно из результатов исследования, 50,2 % испытуемых в период адаптации переживали негативные состояния (напряжение, тревогу), испытывали стресс, фрустрацию, что, в целом, говорит о неудовлетворенности процессом, о его неэффективности. Только 13,2 % испытуемых удовлетворены процессом (испытывали «радость, открытие нового, непринужденность...»).

За основополагающие критерии эффективности процесса были приняты осознанность действий специалиста, его удовлетворенность адаптационным периодом. В основу рекомендаций к организации процесса адаптации специалистов легли результаты исследований М. Чиксентмихайи. В его работах идет речь о деятельности, которой индивид занимается не ради выгоды, а ради того, чтобы продолжать в дальнейшем заниматься этой деятельностью [8]. Так, сюда можно отнести спортивные игры, занятия в различных секциях, хобби и увлечения. Подобное времяпрепровождение характеризуется полной концентрированностью на происходящем, искажением временного восприятия, развитием личности и ощущением счастья. Сейчас это

состояние определяют как состояние потока, а сама деятельность, вызывающая это состояние, названа аутогелической [9].

При описании и анализе проблемы оптимизации процесса адаптации, повышения индивидуальной удовлетворённости этим процессом, а также при интерпретации эмпирических данных мы будем использовать терминологию представителей позитивной психологии, а подход М. Чиксентмихайи выступит в качестве методологического основания данного исследования.

Основываясь на теории Ч. Дарвина о происхождении видов и выражении эмоций, можно заключить, что вдохновение, или поток, как и все остальные эмоции, – универсальное переживание [4; 5; 10]. Оно может переживаться в совершенно разных условиях жизни, при этом переживать его индивиды будут одинаково. А значит, состояние потока будет одинаковым для всех. И это подтверждают исследования М. Чиксентмихайи [11].

В работах М. Чиксентмихайи выделил признаки состояния потока при выполнении практически любых видов работ:

- ясная цель, поставленная на грани возможностей индивида, помогает представить результат работы, то, что он получим по ее завершении. Чем отчетливее человек представляет себе конечную цель, тем большей радостью будет наполнено его движение к ней;

- контроль, как алгоритм достижения к поставленной цели, должен быть полностью понятным и осознанным, без этого индивид не сможет полностью погрузиться в деятельность и будет тратить психическую энергию на ее анализ;

- мгновенная обратная связь помогает понять, в правильном ли направлении осуществляется деятельность индивида, как близко он приблизился к цели [12];

- полная концентрация на процессе помогает снизить, а, возможно, и нивелировать значение всех потребностей индивида, кроме самоактуализации, помогая целиком и полностью погрузиться в работу, направить энергию на достижение цели;

- развитие личности, при котором происходит не инертное достижение цели, а постоянное ее усложнение, постепенное повышение сложности задач, что помогает поддерживать интерес индивида.

Перечисленные признаки учитывались нами при решении задач оптимизации процесса адаптации новых IT-специалистов в устоявшемся коллективе. Нас интересовало, насколько эти идеи применимы в данной сфере и какие результаты на адаптацию даст их внедрение в работу IT-специалистов. В данном исследовании использовались методы: анализ дневниковых записей, интервью и опроса. Всего в исследовании приняли участие 114 респондентов – IT-специалисты по разным направлениям: аналитики, дизайнеры, менеджеры и программисты. Такие направления, как аналитик и дизайнер, были выбраны не случайно, ведь процесс адаптации этих специалистов может быть с легкостью преобразован с применением вышеизложенных принципов [13].

В соответствии с рассмотренными идеями нами была разработана и внедрена программа, ориентированная на адаптацию новых специалистов дизайн-отдела. Отношения между работниками строились по принципу постоянного взаимодействия менторов-экспертов и самих индивидов. Ежедневно новый сотрудник знакомился с одним определенным шагом профессионального процесса. Причем каждый из этих шагов курировался отдельным экспертом. Предлагаемая программа включала как лекционные занятия по совершенствованию теоретической базы специалистов, так и определенные практические задания, с каждым из которых необходимо было справиться до конца дня. Необходимо особо подчеркнуть, что решение конкретной задачи строилось на оперативной обратной связи, позволяющей молодому специалисту прояснить все непонятные ему моменты. В конце каждого дня подводились итоги работы и проводился небольшой анализ ее результатов. Всего такой процесс занимал одну рабочую неделю, завершением которой служило оценивание проделанной работы с участием всех экспертов, где обсуждались сильные стороны молодого специалиста и зоны роста. По итогам выполнения программы были описаны подробные шаги развития сотрудника на предстоящий период испытательного срока, что обеспечит его успешную адаптацию.

В апробации предложенной программы участвовал 21 респондент. Участники находились на условиях испытательного срока. В ходе ретроспективных интервью выяснилось, что они четко осознают, какого результата от них жду, вследствие чего им легче концентрироваться на его достижении. Именно это выступает существенным преимуществом предложенной программы, направленной на повышение индивидуальной удовлетворённости, на что указывают результаты опроса в таблице 3.

Таблица 3

Субъективная удовлетворенность респондентов программой

Удовлетворенность	Количество ответов (%)
В полном восторге: процесс превзошел все мои ожидания	61,9
Доволен: процесс оказался даже лучше, чем я предполагал	28,6
Удовлетворён: процесс выполнил свою функцию, но не более того	9,5
Не доволен: процесс, иногда, оказывался хуже, чем я ожидал	0
Полностью разочарован: процесс провальный – бесполезен	0

Исходя из представленных результатов, можно заключить, что подавляющее большинство испытуемых одобрили передоложенную программу адаптации, что свидетельствует о положительной динамике изменений. Так, если ранее всего 15,4 % опрошенных положительно отзывались о предыдущей программе адаптации, то на момент прохождения предложенной

нами программы этот показатель вырос до 90,5 %. Подобный результат стал возможен благодаря применению критериев создания аутогелического переживания, которые будут разобраны ниже.

Испытуемым была поставлена конкретная цель – за неделю выполнить пять заданий, каждое из которых соответствует определенному этапу профессионального процесса. Это позволяло решить проблему непонимания собственных обязанностей и ожиданий коллектива. При этом конечная цель детализировалась, делилась на этапы, временные отрезки с определенной нагрузкой по действиям и операциям ежедневно. Цели этапов корректировались индивидуально с учетом возможностей начинающего специалиста, мотивируя его на развитие. Такой способ постановки целей позволил полностью избежать непонимания и сомнений молодого специалиста, что существенно сохраняло интеллектуальный потенциал для дальнейших ответственных действий, когда человек не тратил усилия на бесполезную активность, а полностью погружался в поток. Результаты ответов респондентов на уточняющий вопрос «Насколько вам понятны ваши обязанности и ожидания?» представлены в таблице 4.

Таблица 4

Результаты оценки респондентами ясности цели и ожиданий

Степень ясности цели и ожиданий	Количество ответов (%)
Я полностью понимаю, чего от меня ждут	71,4
Я понимаю ожидания, но присутствуют небольшие неясности	23,8
Я имею размытое представление об ожиданиях	4,8
У меня больше вопросов, чем ответов на них	0
Мне вообще не понятно, чего от меня хотят	0

Дополнительно к пониманию конечного результата мы разбили процесс его достижения на этапы продолжительностью в один день, а также предложили специалисту возможность контроля в выборе методов завершения этапа. Временной промежуток был выбран на основе собранных ранее статистических данных о временных затратах на каждый шаг профессионального процесса. Каждый из этапов сопровождался подробным информированием о части процесса с практическими примерами и четким заданием, которое необходимо было выполнить и предоставить результаты к концу дня.

Таким образом, специалист получал знания о профессиональной деятельности, имел возможность выбора метода решения задачи, достижения результата. Это способствовало повышению эффективности работы молодых специалистов, сокращению времени вхождения в профессиональную деятельность. Так, если раньше процесс адаптации занимал 2–3 недели, то в результате внедрения предлагаемой программы это время сократилось до 1 недели без потери качества вхождения в деятельность. Как отмечалось

выше, каждый из этапов адаптации проходил под кураторством одного из ведущих членов команды, что помогало более быстрому вхождению в коллектив.

Особо отметим, что оперативная обратная связь помогала решать дополнительно еще одну проблему. Так, согласно прежнему подходу к адаптации, молодым специалистам сложно было оценить правильность своих действий: двигаются они в верном направлении или же удаляются от необходимого результата. В предложенной нами программе особая роль отводится мнению эксперта, что дает однозначное понимание прогресса. Молодой специалист имел возможность узнать мнение эксперта как во время выполнения одного из этапов задания, так и по его завершении. Такой подход помогал начинающим IT-специалистам лучше понять свои сильные и слабые стороны, определить зоны роста, способствовал дальнейшему развитию. Результаты изучения удовлетворенности молодых специалистов обратной связью представлены в таблице 5.

Таблица 5

Результаты изучения удовлетворенности специалистов обратной связью

Качество обратной связи	Количество ответов (%)
Я всегда знал, в правильном ли направлении двигаюсь	38,1
Я практически всегда был уверен в решениях, но иногда сомневался	52,4
Приблизительно в половине решений я сомневался	9,5
Я практически всегда сомневался в направлении	0
Я до сих пор не уверен в результате	0

Для обеспечения полной концентрации индивида на задании он был полностью освобожден от всех возможных дополнительных работ, направляя все внимание на достижение одной единственной цели. Причем основную цель мы разбили на подцели, помогая индивиду еще лучше концентрироваться. Упразднение многозадачности способствовало еще и увеличению скорости работы (табл. 6).

Таблица 6

Результаты оценки респондентами собственной концентрации на задании

Степень концентрации	Количество ответов (%)
Я всегда был полностью сосредоточен	47,6
Я почти всегда был сконцентрирован, лишь иногда отвлекался	42,8
Я отвлекался довольно часто	9,6
Мне было сложно сконцентрироваться из-за постоянных отвлечений	0
Я вообще не смог сконцентрироваться на задании	0

Развитие личности в деятельности обеспечивалось путем определения профессионального уровня специалиста и постановкой целей согласно ему. Благодаря такому подходу, начинающий специалист мог осознавать свои пробелы в знаниях и определять зоны роста. В случаях уже имеющихся обширных знаний в предметной области такой подход способствовал их систематизации и углублению (табл. 7).

Таблица 7

Результаты оценки молодыми специалистами сложности заданий

Степень сложности заданий	Количество ответов (%)
Мне было очень сложно, это меня демотивировало	4,7
Я сталкивался со сложностями, но преодолевал их	71,4
Я справлялся с заданиями в нормальном режиме	19,2
Мне было легко справиться со всеми заданиями	4,7
Мне было скучно, задания – легкотня	0

Вышесказанное позволяет заключить, что новый подход к адаптации IT-специалистов действительно повышает эффективность вхождения их в профессиональный коллектив и способствует повышению индивидуальной удовлетворенности.

Список использованных источников

1. Марцинковская, Т. Д. История психологии / Т. Д. Марцинковская. – 4-е изд. – М.: Academia, 2004. – 312 с.
2. Литвак, М. Е. Если хочешь быть счастливым / М. Литвак. – 2-е изд. – М.: Феникс, 2017. – С. 609.
3. Бёрн, Э. Лидер и группа. О структуре и динамике организаций и групп / Э. Бёрн. – М.: Эксмо, 2008. – С. 400.
4. Изард, К. Э. Психология эмоций. Текст / К. Э. Изард; пер. с англ. – СПб.: Изд-во «Питер», 1999. – 464 с. (Серия «Мастера психологии»).
5. Ильин, Е. П. Эмоции и чувства: текст / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2001. – 752 с. (Серия «Мастера психологии»).
6. Леонтьев, А. Н. Психология образа: текст / А. Н. Леонтьев // Вестник МГУ. Серия 14. Психология. – 1979. – № 2. – С. 3–13.
7. Леонтьев, Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности: текст / Д. А. Леонтьев. – 3-е изд., доп. – М.: Смысл, 2007. – 511 с.
8. Чиксентмихайи, М. Поток. Психология оптимального переживания / М. Чиксентмихайи. – М.: Альпина Нон-фикшен, 2013. — С. 462.
9. Чиксентмихайи, М. Креативность. Поток и психология открытий и изобретений / М. Чиксентмихайи. – М.: Карьера Пресс, 2015. – С. 528.
10. Дарвин, Ч. выражении эмоций у человека и животных / Ч. Дарвин, П. Экман. – СПб.: Питер, 2013. – С. 320.
11. Csikszentmihalyi, M. Flow / M. Csikszentmihalyi. – New York: Harper. 1991. – 131 p.
12. Пинк, Д. Драйв. Что на самом деле нас мотивирует / Д. Пинк. – М.: Альпина Паблишер, 2015. – С. 274.

13. Программист. Описание профессии [Электронный ресурс] / ПрофГид. – 2013. – Режим доступа: <http://www.profguide.ru/professions/programmer.html>. – Дата доступа: 01.03.2018.

(Дата подачи: 28.02.2018 г.)