

УДК 159.9.07

## Психологическое консультирование дизайнеров-фрилансеров с разным уровнем профессиональной адаптации

Е. А. Кедярова, М. А. Тингаева, М. Ю. Уварова, Н. И. Чернецкая  
Иркутского государственного университета, г. Иркутск

**Аннотация.** *Введение.* В данном исследовании рассматривается проблема профессиональной адаптации дизайнеров-фрилансеров, имеющая особую актуальность в связи с недостаточной проработанностью данного вопроса, ежегодным увеличением числа фрилансеров в дизайнерской среде, спецификой профессиональной адаптации фрилансеров, занимающихся дизайном интерьера, и отсутствием специально разработанных программ психологического консультирования дизайнеров-фрилансеров с разным уровнем профессиональной адаптации. Цель данной работы состояла в исследовании профессиональной адаптации дизайнеров-фрилансеров, разработке и апробации программы психологического консультирования дизайнеров-фрилансеров с разным уровнем профессиональной адаптации.

*Материалы и методы.* В ходе исследования для каждой группы участников была составлена и реализована отдельная программа психологического консультирования дизайнеров-фрилансеров с разным уровнем профессиональной адаптации, содержащая моделирующие, развивающие, обучающие и аналитические методы. Результаты реализации программы приведены в данной работе и подтверждают изменение показателей профессиональной адаптации дизайнеров-фрилансеров с разным уровнем профессиональной адаптации.

*Результаты исследования.* В результате проведённого в данном исследовании анализа авторам удалось подтвердить предположение, что профессиональная адаптация дизайнеров-фрилансеров имеет разные уровни: высокий, средний и низкий. Каждому уровню в данной работе присвоена определённая характеристика, содержащая соответствующие показатели.

*Заключение.* Как показал анализ, представленный в данной работе, на профессиональную адаптацию фрилансеров невозможно воздействовать при помощи традиционных приёмов. В этом ключе психологическое консультирование представляется одним из наиболее эффективных методов работы.

**Ключевые слова:**

профессиональная дезадаптация, удовлетворённость работой, профессиональный стресс, программа психологического консультирования, адаптированность фрилансеров.

Для

**цитирования:** Кедярова Е. А., Тингаева М. А., Уварова М. Ю., Чернецкая Н. И. Психологическое консультирование дизайнеров-фрилансеров с разным уровнем профессиональной адаптации // Педагогический ИМИДЖ. 2020. Т. 14. № 4 (49). С. 743–759.  
DOI: 10.32343/2409-5052-2020-14-4-743-759

Дата поступления  
статьи в редакцию:  
27 февраля 2020 г.

### Введение

Актуальность изучаемой проблемы определяется не только недостаточной проработанностью, но и спецификой профессиональной адаптации специалистов-фрилансеров, занимающихся дизайном интерьера. Данный вопрос становится ещё более актуальным в связи с тем, что в последние годы как в России, так и за рубежом [1] исследователи отмечают рост деструктивного влияния дезадаптации на профессиональную деятельность личности или эмоционального выгорания работающего человека [4]. Кроме того, отсутствие специально разработанных программ психологического консультирования данного рода специалистов по проблемам, связанным с их адаптацией в профессиональном поле, дополнительно подчёркивает важность изучения обозначенной выше проблемы [17].

Анализ литературных источников (Ф. С. Исмагилова, В. Г. Подмарков, И. М. Магура и др.) показал, что привычные способы помощи в профессиональной адаптации, такие как наставничество, неформальное сопровождение, командный тренинг, экономические методы и т. д., применяемые на предприятиях [16], не подходят для фрилансеров, поскольку предполагают наличие традиционного трудового коллектива, а в случае с фрилансом работник сам обеспечивает себе необходимые условия труда, формируя таким образом свою профессиональную адаптацию самостоятельно [1].

Особый интерес в рамках изучаемой темы вызывает категория профессионалов, занимающихся дизайном интерьера, поскольку их труд отличается необходимостью плотно взаимодействовать с заказчиком услуг, частых выездов на объект, невозможностью реализовать полный перечень услуг по подготовке и реализации проекта в удалённом доступе, что обуславливает проявление специфических особенностей профессиональной адаптации этой категории фрилансеров.

Тема профессиональной адаптации подробно разработана в научной литературе, её изучением занимались многие исследователи, среди которых: М. А. Дмитриева, Ф. Б. Березин, Г. С. Никифоров, А. А. Налчаджян, А. А. Реан, А. К. Маркова и др. При этом у авторов нет единства в определении данного понятия. В нашем исследовании под профессиональной адаптацией понимается процесс вхождения человека в новую или изменившуюся систему профессиональной деятельности, который включает в себя перестройку системы физиологической и психологической

регуляции деятельности, а также систем социальных и профессиональных отношений с целью оптимизации профессиональной деятельности. Основными индикаторами профессиональной адаптации выступают: степень субъективной удовлетворённости выполняемой профессиональной деятельностью; наличие психосоматических реакций, связанных с реализацией профессиональных функций; наличие конфликтов различного генеза; качество выполнения профессиональных функций [6; 8; 10].

Стоит отметить, что адаптация возникает вследствие противоречий, связанных с изменением роли, статуса человека, его возможностей и обязанностей, отношений с другими людьми, нормами и ценностями коллектива. В этом случае человеку необходимо изменить своё состояние таким образом, чтобы возникло новое состояние динамического равновесия, адекватное новым условиям».

Профессиональная адаптация тесно связана с такими понятиями, как «профессиональное здоровье», «профессиональный стресс», «удовлетворённость специалиста работой» и «удовлетворённость администрации работником», «профессиональная дезадаптация» [2; 13; 4].

Понятие «дезадаптация» является обратным рассмотренному понятию «адаптация» с точки зрения содержания, психологических, поведенческих и социальных характеристик [14].

Выделяется множество показателей профессиональной дезадаптации, среди которых усталость, утомление, истощение, психосоматические недомогания, негативная профессиональная «Я-концепция», бессонница, негативное отношение к работе, упаднические настроения и связанные с ним эмоции и многие другие [20].

В качестве факторов, провоцирующих профессиональную дезадаптацию личности, называют профессионально трудные ситуации [5]. Соответственно, высокий уровень профессиональной адаптации определяется низким уровнем профессиональной дезадаптации. Кроме того, многие авторы отмечают, что общим показателем адаптированности работника является именно отсутствие проявлений дезадаптации.

Обобщая результаты проведённого нами анализа научной литературы, мы можем оценить уровень профессиональной адаптации дизайнеров-фрилансеров по следующим показателям: «степень удовлетворённости работой», «уровень профессионально-го стресса», «уровень профессиональной дезадаптации».

Несмотря на то, что исследователи выделяют первичную и вторичную адаптацию, многие авторы отмечают, что адаптация – это процесс непрерывный, длящийся всю жизнь. Именно социально-профессиональная адаптация определяет направление, вектор и интенсивность профессионального и личностного развития человека. В связи с такой трактовкой процесса социально-профессиональной адаптации естественным образом изменяются временные рамки этого процесса [12]. Отдельные авторы отмечают, что адаптация никогда не бывает законченной, так как условия окружающей среды не статичны, они меняются постоянно, и адаптация может быть предельной только в том случае, если работник полностью отождествлён с занимаемым им рабочим местом [26].

Для специалистов-фрилансеров этот вопрос особенно актуален, поскольку они постоянно находятся в ситуации неопределённости, условия их работы не являются стабильными и постоянно изменяются [1]. В связи с этими наблюдениями можно сделать вывод о том, что фрилансеры постоянно вынуждены адаптироваться к новым условиям, т. е. для них вопрос профессиональной адаптации остаётся актуальным на протяжении всей карьеры.

«Фрилансером» называют самозанятых специалистов, деятельность которых соответствует трём параметрам: «самостоятельная занятость», «трудовая автономия» и «профессиональный труд» [25]. При этом авторы определяют фриланс как отсутствие стабильных трудовых отношений с работодателем [7]. В этом ключе некоторыми авто-

рами фриланс рассматривается как яркий пример precariousного трудоустройства, когда работник лишён каких-либо узаконенных гарантий. В связи с чем свободно занятые работники в отличие от трудящихся традиционной занятости сталкиваются с нестабильностью, непредсказуемостью ежемесячных доходов, высокими рисками, отсутствием социальных гарантий и социального пакета и т. д. [28].

По мнению других авторов, фриланс не является примером precariousного трудоустройства, поскольку отклонения условий занятости от стандартных в данном случае являются добровольными [21]. Специалист-фрилансер, как правило, сам выбирает такую форму занятости, что обуславливается в значительной степени особенностями мотивации данной категории специалистов.

Мотивационный аспект особенно важен при анализе профессиональной адаптации. Необходимо учитывать, что структура мотивации фрилансеров и работников традиционной занятости значительно различается. Фрилансеры отличаются стремлением к самостоятельности и независимости, способностью нести единоличную ответственность за результаты своей деятельности, желанием выбирать наиболее интересные проекты, возможность отказаться от нежелательной работы и т. д. [25]. А среди недостатков такой формы работы на протяжении нескольких лет лидируют нестабильность и непредсказуемость будущих доходов, демпинг и высокая конкуренция среди фрилансеров, высокие риски, которые несёт каждый специалист, вероятность обмана со стороны заказчика и необходимость самостоятельно искать новые заказы, нехватка общения с людьми, чрезмерная перегруженность фрилансеров, которая обусловлена ненормированной занятостью данной категории специалистов, чрезмерной продолжительностью рабочего времени, работой в выходные и праздничные дни, в ночные часы и т. п.

Несмотря на эти отрицательные факторы и большие риски в настоящее время наблюдается постоянное увеличение числа фрилансеров в нашей стране: в 2014 году в сравнении с 2011 число фрилансеров в России выросло на 33 %, а в течение 2017 года увеличилось с 10 % до 18 % [25].

При этом стоит отметить, что русскоязычные фрилансеры ещё достаточно молоды и поэтому не успели накопить значительный опыт на рынке труда: лишь чуть более одной пятой части всех независимых профессионалов имеют общий трудовой стаж свыше 11 лет, в то время как у четверти опыт работы – не более 2 лет. Большинство русскоязычных фрилансеров (84 %) приходят на рынок удалённой работы, уже имея опыт традиционной занятости в штате организации [25].

Перечисленные факты, а также изменение социально-экономической ситуации, недостаточная разработанность вопроса профессиональной адаптации дизайнеров-фрилансеров, а также специфика их работы определяют актуальность поиска технологии формирования и развития их профессиональной адаптации.

Традиционно особую роль в профессиональной адаптации играет преемственность, передача опыта и обучение [11]. Но в случае с фрилансом это исключено.

Описанные различия определяют и разницу в подходе к оценке профессиональной адаптации специалистов-фрилансеров и трудящихся традиционной занятости. Влияние на объективные показатели профессиональной адаптации (продуктивность деятельности, профессионально-квалификационный рост, авторитет работника и т. д.) [27] в условиях самостоятельной занятости практически невозможно оценить. В связи с этим наиболее эффективным и доступным в условиях фриланса инструментом развития профессиональной адаптации, на наш взгляд, выступает психологическое консультирование, в рамках которого возможно влияние на перечисленные выше показатели: степень удовлетворённости работой, уровень профессионального стресса, уровень профессиональной дезадаптации.

Всё перечисленное выше определяет специфику профессиональной адаптации дизайнеров-фрилансеров и требует от психолога понимания особенностей организации

труда данной категории трудящегося населения.

### Методы и материалы

При организации исследования мы использовали следующие методики: «Опросник для оценки проявлений профессиональной дезадаптации» М. А. Дмитриевой, «Шкала профессионального стресса» Т. Д. Азарных и И. М. Тыртышников и Опросник «Оценка удовлетворённости работой» В. А. Разоной. Перечисленные методики соответствуют принципам надёжности и валидности, ранее использовались в научных исследованиях и дают возможность количественно-качественной обработки полученных данных, которая производилась с помощью Т-критерия Вилкоксона.

Исследование уровня профессиональной адаптации дизайнеров-фрилансеров проводилось в четыре этапа параллельно с процедурой психологического консультирования. Каждый этап исследования совпадал с определённым этапом консультирования.

Из 130 дизайнеров, участвовавших в случайной выборке, для исследования на констатирующем этапе были отобраны 50, и 20 из них приняли участие в исследовании на развивающем этапе.

### Результаты

Диагностика показала значительные различия у участников по уровню профессионального стресса, профессиональной дезадаптации и степени удовлетворённости трудом. Мы сгруппировали полученные данные в соответствии с полученными значениями исследуемых показателей и разделили уровни профессиональной адаптации дизайнеров-фрилансеров на три: высокий, средний и низкий. Каждому уровню была присвоена характеристика, содержащая значения изучаемых показателей.

Сводная характеристика уровней профессиональной адаптации дизайнеров-фрилансеров представлена в таблице 1.

*Таблица 1*

### Характеристика уровней профессиональной адаптации дизайнеров-фрилансеров

*Table 1*

### Characteristics of professional adaptation levels of freelance designers

Уровень профессиональной адаптации дизайнеров-фрилансеров	Значение показателей		Количество респондентов в группе
Высокий уровень	низкий уровень профессиональной дезадаптации	0–32 балла	32
	низкий уровень профессионального стресса	0–15 баллов	
	степень удовлетворённости трудом «вполне удовлетворён» и «удовлетворён»	5–32 балла	
Средний уровень	умеренный уровень профессиональной дезадаптации	32–64 балла	16
	умеренный и повышенный уровень стресса	16–45 баллов	
	степень удовлетворённости трудом «удовлетворён», «не вполне удовлетворён» и «не удовлетворён»	5–60 баллов	

Низкий уровень	выраженный уровень профессиональной дезадаптации	65–95 баллов	2
	умеренный и повышенный уровень стресса	16–45 баллов	
	степень удовлетворённости трудом «не вполне удовлетворён» и «не удовлетворён»	33–60 баллов	

Наибольшее число участников, а именно 32 человека, продемонстрировали высокий уровень профессиональной адаптации, 16 человек имеют средний уровень, и 2 человека показали низкий уровень профессиональной адаптации.

Согласно интерпретации результатов исследования по Опроснику для оценки проявлений профессиональной дезадаптации М. А. Дмитриевой низкий уровень профессиональной дезадаптации в качестве рекомендации предполагает консультативную работу специалистов для профилактики явлений дезадаптации и снижения показателей профессионального стресса; умеренный уровень профессиональной дезадаптации требует оказания помощи специалистов по проведению реадаптации; выраженный уровень требует обязательного вмешательства специалистов, смены профессии или проведения программы реадаптации, что не является целью данной работы.

На основе данных рекомендаций нами была разработана программа психологического консультирования, направленная на дизайнеров-фрилансеров с недостаточным уровнем профессиональной адаптации.

Описание результатов исследования проявлений профессиональной адаптации позволяет сделать вывод, что для реализации программы психологического консультирования, направленной на дизайнеров-фрилансеров с недостаточным уровнем профессиональной адаптации, наиболее подходящей является группа со средним уровнем профессиональной адаптации, которая была разделена пополам на контрольную и экспериментальную подгруппы для дальнейшего участия в исследовании.

В качестве основы для построения консультационного процесса по профессиональной адаптации дизайнеров-фрилансеров мы выбрали модель, описанную Ф. С. Исмагиловой, которая, в свою очередь, опирается на подходы и принципы психологического консультирования Р. Кочюнаса и Ю. Е. Алешиной [15], использовали тренинговые технологии [23].

Основные задачи, решаемые в ходе такого консультирования, связаны с преодолением определённых переживаний специалиста-фрилансера, которые выражаются в снижении стрессоустойчивости, росте нервно-психической напряжённости, ощущении одиночества и чувства, что «только у меня такие проблемы, у других всё хорошо», вызванных определённой профессиональной изоляцией и т. д. [3].

Среди таких задач можно выделить: формирование чувства социальной защищённости и поддержки, замена установки на преодоление трудностей установкой на применение имеющегося жизненного и профессионального опыта для решения субъективно новых задач, ревизия резервных возможностей организма, физических ресурсов, снятие состояния тревоги и т.д.

С целью реализации поставленных в данной работе задач нами было составлено три программы психологического консультирования: для группы с высоким уровнем профессиональной адаптации, для группы со средним уровнем и для группы с низким уровнем профессиональной адаптации.

Программа психологического консультирования представителей первой группы испытуемых, для которой характерен высокий уровень профессиональной адаптации, предусматривала проведение одной сессии индивидуальных консультаций с целью

просвещения по вопросу профессиональной адаптации, а также для формирования осознанного подхода участников к планированию профессионального пути. Данная программа включала упражнения, помогающие сформировать образ желаемой карьеры.

Представители второй группы испытуемых, для которых характерен средний уровень профессиональной адаптации и которые отнесены в экспериментальную подгруппу, прошли программу психологического консультирования, предусматривающую по 2 сессии индивидуальных и групповых консультаций. Целью реализованной в данной группе испытуемых программы было повышение удовлетворённости работой, снижение уровня профессиональной дезадаптации и уровня профессионального стресса.

Вторая подгруппа в данной группе со средним уровнем профадаптации (контрольная) в реализации программы консультирования не участвовала, а данные, полученные при повторной диагностике представителей этой подгруппы, были использованы для отслеживания влияния реализованной программы консультирования на показатели профессиональной адаптации в двух других группах.

Для представителей третьей группы испытуемых, для которых характерен низкий уровень профессиональной адаптации, было организовано по одному сеансу индивидуальной психологической консультации, основной целью которой было просвещение по вопросу профессиональной адаптации, ознакомление консультируемого с результатами первичной диагностики и обсуждение плана дальнейших действий испытуемого по вопросу профессиональной реадaptации.

Общими целями первых двух программ консультирования является помощь участникам в проявлении своих личных и профессиональных качеств, обеспечении комфортных ощущений при общении с коллегами, создании условий для снижения напряжения и тревожности у участников по поводу их профессиональной деятельности.

Содержание работы с разными группами участников в процессе психологического консультирования представлено в таблице 2.

Таблица 2

**Содержание работы с группами дизайнеров-фрилансеров с разным уровнем профессиональной адаптации**

Table 2

**Scope of work with the groups of freelance designers with various professional adaptation levels**

Группа	Цель работы	Ожидаемый результат развития	
		Повышение показателей	Понижение показателей
Группа с высоким уровнем профадаптации	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Просвещение по вопросу профессиональной адаптации</li> <li>• Развитие осознанности при планировании профессионального пути, построение образа желаемой карьеры</li> </ul>	Степень удовлетворённости трудом	Уровень профессионального стресса Уровень дезадаптации
Группа со средним уровнем профадаптации	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Просвещение по вопросу профессиональной адаптации</li> <li>• Работа по снижению напряжения и тревожности у участников по поводу их профессиональной деятельности</li> <li>• Ознакомление участников с приёмами борьбы со стрессом и прокрастинацией</li> </ul>	Степень удовлетворённости трудом	Уровень профессионального стресса Уровень дезадаптации

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Работа над осознанием своих сильных сторон и достижений в профессиональной области и в жизни, осознание своего места и роли в профессии</li> <li>• Работа над осознанием и формированием профессиональных перспектив</li> </ul>		
Группа с низким уровнем профадаптации	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Просвещение по вопросу профессиональной адаптации</li> <li>• Обсуждение и планирование дальнейших действий участников в отношении их профессиональной деятельности</li> </ul>	Субъективное снижение тревожности и напряжения по оценке самих участников	

Ожидаемые результаты от реализации программы: актуализация интереса участников к процессу изучения и анализа собственного профессионального пути; осознание участниками проблемы профессиональной дезадаптации, её причин, возможных проявлений, последствий и способов решения; повышение мотивации к труду; осознание участниками профессиональных перспектив; снижение уровня стресса; повышение степени удовлетворённости работой; снижение проявлений профессиональной дезадаптации. Детально программа психологического консультирования дизайнеров-фрилансеров со средним уровнем профессиональной адаптации представлена в таблице 3.

Для большинства участников программа прошла успешно, по их субъективным оценкам, снизилась тревожность, пришло осознание текущих потребностей и перспектив, повысилась уверенность в себе.

После завершения программы психологического консультирования нами была проведена повторная диагностика по тем же методикам в группах испытуемых с высоким и средним уровнем профессиональной адаптации, в том числе в контрольной группе.

Данные повторного исследования подтвердили статистически достоверное снижение уровня дезадаптации во всех исследуемых группах в результате реализации программы, и, как следствие, повышение уровня профессиональной адаптации. В частности, в группе с высоким уровнем профессиональной адаптации уровень дезадаптации снизился на 28,6 %, а в группе со средним уровнем снижение составило 27,1 %, при этом средние показатели по группе из категории среднего уровня дезадаптации сместились в категорию низкого уровня дезадаптации (констатирующий этап: 42,0 балла, контрольный: 30,6).

Таблица 3

### Программа психологического консультирования дизайнеров-фрилансеров со средним уровнем профессиональной адаптации

Table 3

#### A psychological counseling program for freelance designers with a medium level of professional adaptation

Название этапа	Цель этапа	Психотехнические приемы	Психокоррекционные методики (упражнения, игры)
Индивидуальное психол. консультирование: определение запроса клиента и способов решения его проблемы			



Исследование проблемы	Установление контакта с консультируемыми	Беседа с применением техники установления контакта (подстройка к клиенту на невербальном и вербальном уровнях), техника активного слушания	
Двумерное определение проблемы	Уточнение проблемы, диагностика проблем профессиональной адаптации участников	Беседа, Тестирование	Упражнение «Пустая комната», процедура «Оценка субъективной важности событий “неуспешной”, “успешной” и “моей реальной карьеры”»
Групповое психологическое консультирование: 1) помочь участникам проявить свои личные и профессиональные качества, обеспечить комфортные ощущения при общении с коллегами, создать условия для снижения напряжения и тревожности у участников по поводу их профессиональной деятельности, 2) ознакомить участников с приёмами борьбы со стрессом и прокрастинацией, помочь осознать свои сильные стороны и достижения в профессиональной области и в жизни, увидеть перспективы			
Информирование	Информирование участников о проблеме профессиональной адаптации специалистов-фрилансеров	Тематическая беседа	
Деятельность	Развитие профессиональной адаптации участников	Беседа, упражнения, техники из арт-терапии, ролевые игры	Упражнения «Портрет моей работы», «Песчинка или камень?», «Работа и стресс», упражнения на снятие стресса и борьбу с прокрастинацией, упражнение на релаксацию (расслабление), физические упражнения на расслабление, упражнение «Галерея славы», «Мой профессиональный путь»
Индивидуальное психологическое консультирование. Цель данной формы консультирования: рефлексия происходящих изменений и определение путей и перспектив дальнейшего профессионального развития			
Деятельность	Развитие профессиональной адаптации участников	Беседа, упражнения, техники из арт-терапии, ролевые игры	Визуально-рефлексивное упражнение «Призвание», упражнение «Мои жизненные и профессиональные планы»
Оценка и обратная связь	Оценить уровень достижения цели консультирования и обобщить достигнутые результаты	Беседа, тестирование, анализ полученных результатов	

Для проверки достоверности полученных результатов проводилось сравнение сдвигов внутри групп с помощью Т-критерия Вилкоксона, который позволяет оценить различие экспериментальных данных, полученных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых.

По итогам проверки в группе с высоким уровнем профессиональной адаптации значение Т-критерия Вилкоксона составляет 0,012, что меньше уровня значимости, равного 0,05, а значит принимается гипотеза  $H_1$  – уровень профессиональной дезадаптации в группе с высоким уровнем профессиональной адаптации снизился.

В группе со средним уровнем профессиональной адаптации значение Т-критерия Вилкоксона составляет 0,005, что значительно ниже уровня его статистической значимости, т. е. в группе в результате реализации программы произошли существенные изменения по уровню профессиональной дезадаптации.

В контрольной же группе уровень профессиональной дезадаптации незначительно увеличился (на 1,0 %).

Повторная диагностика по уровню профессионального стресса в группе участников с высоким уровнем профессиональной адаптации показала снижение уровня профессионального стресса на 3,6 балла (20,8 %), таким образом, уровень стресса в среднем по данной группе переместился из средних значений в низкие, а в экспериментальной группе со средним уровнем профессиональной адаптации средний показатель уровня профессионального стресса снизился на 4,6 балла (20,3 %), но проверка с помощью Т-критерия Вилкоксона не выявила значимости данных изменений.

В группе с высоким уровнем профессиональной адаптации значение Т-критерия Вилкоксона составило 0,058, что свидетельствует о том, что произошедшие в результате эксперимента изменения не являются статистически значимыми. В экспериментальной группе со средним уровнем профессиональной адаптации значение Т-критерия Вилкоксона составило 0,66, что выше уровня его статистической значимости, а, следовательно, эти изменения не значимы.

В контрольной группе изменения незначительны, наблюдается рост показателя на 2,8 %.

Повторная диагностика степени удовлетворённости трудом показала, что средние значения показателей в первой группе уменьшились на 2,3 балла, во второй только на 0,4 балла, т. е. степень удовлетворённости в среднем по группам незначительно увеличилась. Проверка достоверности результатов с помощью Т-критерия Вилкоксона не подтвердила статистически значимых изменений. В частности, уровень значимости критерия в группе с высоким показателем профессиональной адаптации составил 0,506, в группе с низким показателем – 0,315, что значительно выше уровня статистической значимости данного критерия, а значит, произошедшие в результате эксперимента изменения не существенны.

В контрольной группе изменения незначительны, наблюдается рост показателя на 3,7 %.

Таким образом, повторная диагностика показала статистически достоверное снижение уровня дезадаптации во всех исследуемых группах в результате реализации программы и, как следствие, повышение уровня профессиональной адаптации, однако на показатели профессионального стресса и степень удовлетворённости работой статистически значимого влияния не выявлено.

### Заключение

Опираясь на данные, полученные при первичных и повторных замерах, и учитывая мнение исследователей о том, что уровень профессиональной дезадаптации является обратным и определяющим показателем уровня адаптации, можно сделать вывод о том, что в результате реализации программы психологического консультирования уро-

вень профессиональной адаптации дизайнеров-фрилансеров в группе с высоким уровнем профессиональной адаптации и в экспериментальной группе со средним уровнем профессиональной адаптации вырос, в то время как в контрольной группе исследуемый показатель практически не изменился.

Исследование показало, что программа психологического консультирования дизайнеров-фрилансеров с разным уровнем профессиональной адаптации, содержащая моделирующие, развивающие, обучающие и аналитические методы, способствует повышению уровня их профессиональной адаптации и является профилактикой явлений дезадаптации.

По оценкам самих участников данная программа способствовала снижению тревожности по вопросам профессиональной деятельности, помогла осознать текущие потребности и перспективы, повысить уверенность в себе за счёт того, что в рамках программы была создана возможность общения дизайнеров-фрилансеров друг с другом и передача опыта. Участники увидели, что у многих коллег возникают в работе схожие трудности, узнали, как другие специалисты справляются с подобными ситуациями, поделились собственным опытом в решении различных вопросов. Всё это в совокупности, по субъективным оценкам участников, способствовало снижению напряжённости и тревожности, а также помогло в формировании осознанного подхода к планированию профессионального пути.

Результаты реализации программы психологического консультирования подтверждают снижение уровня профессиональной дезадаптации испытуемых, уровня профессионального стресса и повышение степени удовлетворённости трудом.

#### Заявленный вклад авторов

*Кедярова Е. А.:* научное руководство исследованием (25 %).

*Тингаева М. А.:* вклад в первичный подбор и анализ научных источников, планирование и обоснование описанного в статье прикладного аспекта исследования (25 %).

*Уварова М. Ю.:* вклад в анализ эмпирических данных, помощь в проектировании программы психологического консультирования (25 %).

*Чернецкая Н. И.:* вклад в анализ зарубежных источников по теме статьи, понятийно-методологический анализ материалов статьи (25 %).

*Все авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

#### Список литературы

1. Ахметшина Е. Р., Ключева Т. В., Полетаева О.В. Образ жизни и социальное самочувствие свободно занятых работников: межрегиональное сравнение // Вестник Московского университета Серия 18. Социология и политология. 2016. Т. 22. № 4. С. 172–193. DOI <https://doi.org/10.24290/1029-3736-2016-22-4-172-193>

2. Березин Ф. Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. Л. : Наука, 1988. 270 с.

3. Бодров В. А. Психологические основы профессиональной деятельности. Хрестоматия. М. : ПЕР СЭ, 2007. 855 с.

4. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С., Борисова Е. В. Изучение стрессогенных ситуаций в деятельности специалистов по подбору персонала в аспекте профилактики профессиональной дезадаптации // Психическая и социально-психологическая адаптация: проблемы теории и практики: Тематический сборник научных трудов / Отв. ред. М. А. Березин. Челябинск : Изд-во ЮУрГУ, 2005. С. 50–53.

5. Володина Н. А. Адаптация персонала. Российский опыт построения комплекс-

ной системы. М. : Эксмо, 2010. 240 с.

6. Гастев А. К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда. М. : Экономика, 1972. 478 с.

7. Голенкова З. Т., Голиусова Ю. В. Прекариат как новая группа наемных работников // Уровень жизни населения регионов России. 2015. № 1 (195). С. 47–57.

8. Голиусова Ю. В., Голенкова З. Т. Проблемы формирования человеческого капитала у прекаризированных наемных работников // Развитие человеческого потенциала как условие и фактор модернизации России и ее регионов: сб. ст. Всерос. науч.-практ. конф. (Уфа, 19–20 ноября 2015 г.). Уфа, 2015. С. 7–72.

9. Дизель П. М. Поведение человека в организаци. М. : Фонд «За экон. Грамотность», 1993. 269 с.

10. Дикая Л. Г. Адаптация: методологические проблемы и основные направления исследований // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы и перспективы / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М. : Институт психологии РАН, 2007. С. 17–41.

11. Долженко Р. А., Половинко В. С. Новые ориентиры развития трудовых отношений в инновационной экономике. Омск: Изд-во ОмГУ, 2017. 363 с.

12. Занковский А. Н. Организационная психология: учебное пособие для вузов. М. : Форум, 2009. 646 с

13. Зеер Э. Ф. Психология профессий. М. : Академический Проект; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. 336 с.

14. Иванова Е. М. Психология профессиональной деятельности. М. : ПЕР СЭ, 2006. 382 с.

15. Исмагилова Ф. С. Основы профессионального консультирования. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 1999. 238 с.

16. Карелина И. М. Профессиональная адаптация работников // Организационная психология / под. ред. П. К. Власова, С. А. Маничева, Г. В. Суходольского. СПб. : Изд-во Санкт-Петербург. гос. ун-та, Харьков : Гуманитарный центр, 2008. 469 с.

17. Кедярова Е. А., Тингаева М. А. К вопросу об актуальности психологического консультирования по профессиональной адаптации дизайнеров-фрилансеров // LINGVO-SCIENCE. 2018. № 16. С. 11–12.

18. Кошелев А.А. Специфика организации труда фрилансера: по результатам социологического исследования // Тенденции развития науки и образования. 2020. № 63-5. С. 126–128.

19. Медведев В. И. Адаптация человека. СПб. : Институт мозга человека РАН, 2003. 584 с.

20. Налчаджян А. А. Психологическая адаптация. Механизмы и стратегии. М. : Эксмо, 2010. 368 с.

21. Панов А. М. Понятие «неустойчивая занятость» в трудах отечественных и зарубежных исследователей // Сб. трудов конф. ФГБУН. Институт социально-экономического развития территорий РАН. Вологда, 2016. С. 186–192.

22. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учеб. пособие / ред., сост. Д. Я. Райгородский. Самара: Бахрах-М, 2001. 672 с.

23. Пузиков В. Г. Технология ведения тренинга. СПб. : Речь, 2007. 224 с.

24. Реан А. А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика. СПб. : Прайм-Еврознак, 2006. 479 с.

25. Стребков Д. О., Шевчук А. В., Спирина М. О. Развитие русскоязычного рынка удаленной работы, 2009–2014 гг. (по результатам Переписи фрилансеров) // Научное издание Серии «Аналитика ЛЭСИ». Вып. 16 / Отв. ред. сер. В. В. Радаев. М. : Изд. дом

Высшей школы экономики, 2015. 225 с.

26. Тюлькина Ю. С. Сущность и принципы адаптации персонала // Вестник ВГУ, Серия: Экономика и управление. 2008. № 1. С. 109–113.

27. Федорова Н. В., Минченкова О. Ю. Управление персоналом. М. : КНОРУС, 2013. 432 с.

28. Шиняева О. В., Полетаева О. В. Свободно занятые работники в социально-профессиональном пространстве: методология и методика исследования // Азимут научных исследований. 2015. № 2. С. 148–152.

29. Mohr A., Puck J., Rygl D. An Empirical Analysis of Managers' Adjustment to Working in Multi-National Project Teams in the Pipeline and Plant Construction Sector [Electronic resource] // The International Journal of Human Resource Management. 2008. Vol. 19. Issue 12. Pp. 2252–2267. URL: <https://www.tandfonline.com/toc/rijh20/19/12> (mode of access: 04.06.2019). DOI <https://doi.org/10.1080/09585190802479488>

### References

1. Akhmetshina E.R., Klyuyeva T.V., Poletayeva O.V. Obraz zhizni i sotsial'noe samochuvstvie svobodno zanyatykh rabotnikov: mezhregional'noe sravnenie // [Lifestyle and social well-being of free-employed workers: cross-regional comparison]. *Vestnik Moskovskogo Universiteta Seriya 18. Sotsiologiya i politologiya*, 2016, № 4, 172-193. DOI <https://doi.org/10.24290/1029-3736-2016-22-4-172-193> (In Russ.)

2. Berezin F. B. Psikhicheskaya i psikhofiziologicheskaya adaptatsiya cheloveka. L. : Nauka [*Mental and psychophysiological adaptation of a person*]. L.: Nauka, 1988, 270. (In Russ.)

3. Bodrov V. A. Psikhologicheskie osnovy professional'noi deyatel'nosti. Khrestomatiya [*Psychological basis of professional activity. Reader*]. M.: PER SE, 2007, 854. (In Russ.)

4. Vodopianova N. E., Starchenkova E. S., Borisova E. V. Izuchenie stressogennykh situatsii v deyatel'nosti spetsialistov po podboru personala v aspekte profilaktiki professional'noi dezadaptatsii // Psikhicheskaya i sotsial'no-psikhologicheskaya adaptatsiya: problemy teorii i praktiki: Tematicheskii sbornik nauchnykh trudov [The study of stress situations in the activities of recruitment specialists in the aspect of prevention of professional maladjustment. *Mental and socio-psychological adaptation: problems of theory and practice: Thematic collection of scientific papers*]. Otv. red. M. A. Berebin. Chelyabinsk: Izd-vo YuUrGU, 2005, 50-53. (In Russ.)

5. Volodina N. A. Rossiiskii opyt postroeniya kompleksnoi sistemy [*Adaptation of the staff. Russian experience in building a complex system*]. M.: Eksmo, 2010, 240. (In Russ.)

6. Gastev A. K. Kak nado rabotat?. Prakticheskoe vvedenie v nauku organizatsii truda. [*How to work. Practical introduction to the science of labor organization*]. M.: Ekonomika, 1972, 478. (In Russ.)

7. Golenkova Z. T., Goliusova Yu. V. Prekariat kak novaya gruppa naemnykh rabotnikov [Precariat as a new group of employees] // *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii*. 2015, № 1 (195), 47–57. (In Russ.)

8. Goliusova Yu. V., Golenkova Z. T. Problemy formirovaniya chelovecheskogo kapitala u prekarizirovannykh naemnykh rabotnikov [Problems of human capital formation in precarized employees] // *Razvitiye chelovecheskogo potentsiala kak usloviye i faktor modernizatsii Rossii i eye regionov: sb. st. Vserossiysk. nauch.-prakt. konf.* Ufa, 2015, 67–72. (In Russ.)

9. Dizel P. M. Povedenie cheloveka v organizatsii [*Human behavior in organizations*]. M.: Fond "Za ekon. gramotnost", 1993, 269. (In Russ.)

10. Dikaya L. G. Adaptatsiya: metodologicheskie problemy i osnovnye napravleniya issledovaniy [Adaptation: methodological problems and main directions of research] *Psikhologiya adaptatsii i sotsial'naya sreda: sovremennye podkhody, problemy i perspektivy*.

[*Psychology of adaptation and social environment: modern approaches, problems and prospects*]. Otv. Red. L. G. Dikaya. A. L. Zhuravlev. M.: Institut psikhologii RAN, 2007, 17-42. (In Russ.)

11. Dolzhenko R. A., Polovinko V. S. *Novye orientiry razvitiya trudovykh otnoshenii v innovatsionnoi ehkonomike [New guidelines for the development of labor relations in the innovative economy]*. Omsk: Izdatelstvo OmGU, 2017, 363. (In Russ.)

12. Zankovskiy A. N. *Organizatsionnaya psikhologiya [Organizational psychology]*. M.: Forum, 2009, 646. (In Russ.)

13. Zeyer E. F. *Psikhologiya professii [Psychology of professions]*. M.: Akademicheskii Proekt, 2003, 336. (In Russ.)

14. Ivanova E. M. *Psikhologiya professional'noi deyatel'nosti [Psychology of professional activity]*. M.: PER SE, 2006, 382. (In Russ.)

15. Ismagilova F. S. *Osnovy professional'nogo konsul'tirovaniya [Basics of professional consulting]*. Ekaterinburg: Izd-vo Ural. gos. prof.-ped. un-ta, 1999, 238. (In Russ.)

16. Karelina I. M. *Professional'naya adaptatsiya rabotnikov // Organizatsionnaya psikhologiya [Professional adaptation of employees. Organizational psychology]*. pod. red. P. K. Vlasova. S. A. Manicheva. G. V. Sukhodolskogo. SPb.: Izdatelstvo Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo universiteta, 2008, 480. (In Russ.)

17. Kedyarova E. A., Tingayeva M. A. *K voprosu ob aktual'nosti psikhologicheskogo konsul'tirovaniya po professional'noi adaptatsii dizainerov-frilanserov [To the question of the relevance of psychological counseling on professional adaptation of freelance designers]*. «LINGVO-SCIENCE», 2018, № 16, 11-12. (In Russ.)

18. Koshelev A.A. *Spetsifika organizatsii truda frilansera: po rezul'tatam sotsiologicheskogo issledovaniya // Tendentsii razvitiya nauki i obrazovaniya [The specifics of the organization of work of a freelancer: according to the results of a sociological study // Trends in the development of science and education]*. – 2020, № 63-5, 126-128 (In Russ.)

19. Medvedev V. I. *Adaptatsiya cheloveka. [Human adaptation.]* SPb.: Institut mozga cheloveka RAN, 2003, 584. (In Russ.)

20. Nalchadzhyan A. A. *Psikhologicheskaya adaptatsiya. Mekhanizmy i strategii [Psychological adaptation: mechanisms and strategies]*. M.: Eksmo, 2010, 368. (In Russ.)

21. Panov A. M. *Ponyatie «neustoichivaya zanyatost'» v trudakh otechestvennykh i zarubezhnykh issledovatelei [The concept of “unstable employment” in the works of domestic and foreign researchers]*. *Sbornik trudov konferentsii FGBUN Institut sotsialno-ekonomicheskogo razvitiya territoriy RAN*. Vologda, 2016, 186-192. (In Russ.)

22. *Prakticheskaya psikhodiagnostika. Metodiki i testy: ucheb. posobie [Practical psychodiagnosis. Methods and tests: studies. Benefit]*. red.. sost. D. Ya. Raygorodskiy. Samara: Bakhrakh-M, 2001, 672. (In Russ.)

23. Puzikov V. G. *Tekhnologiya vedeniya treninga [Technology of conducting training]*. SPb.: Izdatelstvo «Rech», 2007, 224. (In Russ.)

24. Rean A. A. *Psikhologiya adaptatsii lichnosti. Analiz. Teoriya. Praktika [Psychology of personality adaptation. Analysis. Theory]*. SPb.: praym-EVROZNAK, 2006, 479. (In Russ.)

25. Strebkov D. O., Shevchuk A. V., Spirina M. O. *Razvitie russkoyazychnogo rynka udalennoi raboty, 2009–2014 gg. (po rezul'tatam Perepisi frilanserov) // Nauchnoe izdanie Serii «Analitika LEHSl» [Development of the Russian-language market of remote work, 2009-2014 (according to the results Of the census of freelancers). Nauchnoye izdaniye Serii «Analitika LESI»]* vypusk 16. Otv. red. ser. V. V. Radayev. M.: Izd. dom Vyshey shkoly ekonomiki, 2015, 225. (In Russ.)

26. Tyulkina Yu. S. *Sushchnost' i printsipy adaptatsii personala [The essence and principles of adaptation of the personnel]*. *Vestnik VGU. Seriya: Ekonomika i upravleniye*. 2008, № 1, 109-113. (In Russ.)

---

27. Fedorova N. V., Minchenkova O. Yu. Upravlenie personalom [*The management staff of the organization*]. M.: KNORUS, 2013, 432. (In Russ.)

28. Shinyayeva O. V., Poletayeva O.V. Svobodno zanyatyie rabotniki v sotsial'no-professional'nom prostranstve: metodologiya i metodika issledovaniya [Freely employed workers in the social and professional space: research methodology and methodology]. *Azimut nauchnykh issledovaniy*, 2015, № 2, 148–153. (In Russ.)

29. Mohr A., Puck J., Rygl D. An Empirical Analysis of Managers' Adjustment to Working in Multi-National Project Teams in the Pipeline and Plant Construction Sector // *The International Journal of Human Resource Management*. 2008. Vol. 19. Issue 12. Pp. 2252–2267. URL: <https://www.tandfonline.com/toc/rijh20/19/12> (mode of access: 04.06.2019). DOI <https://doi.org/10.1080/09585190802479488>

## Psychological Counseling of Freelance Designers with Various Levels of Professional Adaptation

Elena A. Kedyarova, Mariya A. Tingayeva, Margarita Y. Uvarova, Nadezhda I. Chernetskaya  
Irkutsk State University, Irkutsk

**Abstract. Introduction.** This study examines the problem of professional adaptation of freelance designers, which is of particular relevance due to the insufficient coverage of this issue, the annual increase in the number of freelancers in the design environment, the specifics of professional adaptation of freelancers engaged in interior design, and the lack of specially developed programs for psychological counseling of freelance designers with different levels of professional adaptation. This work aims to study the professional adaptation of freelance designers and to build and test a psychological counseling program for freelance designers with various levels of professional adaptation.

**Methods and materials.** The study involved several groups of participants. For each group, an individual psychological counseling program was developed and implemented. The program contains modeling, developing, training, and analytical methods. The paper presents the program implementation results, which show the change in the indicators of professional adaptation of freelance designers with different levels of professional adaptation.

**Results.** Analysis performed in this study has confirmed the assumption that professional adaptation of the freelancers at issue has various levels (high, medium, and low). In this work, each level is assigned a certain characteristic with corresponding indicators.

**Conclusion.** The findings of the study indicate that traditional methods cannot affect the professional adaptation of freelancers. In this regard, psychological counseling is one of the most effective approaches.

**Keywords:** professional disadaptation, job satisfaction, professional stress, psychological counseling program, adaptability of freelancers.

**Елена Александровна Кедярова**

кандидат психологических наук, доцент,  
заведующий кафедрой педагогической и  
возрастной психологии

ORCID [https://orcid.org/  
0000-0001-9124-9503](https://orcid.org/0000-0001-9124-9503)

Иркутский государственный университет

664003, Россия, г. Иркутск, ул. Карла  
Маркса, 1

тел.: +7 (3952) 240700  
e-mail: [kedu\\_72@mail.ru](mailto:kedu_72@mail.ru)

**Elena A. Kedyarova**

Candidate of Sciences (Psychology),  
Associate Professor, the Chair of  
Educational and Children Psychology

ORCID [https://orcid.org/  
0000-0001-9124-9503](https://orcid.org/0000-0001-9124-9503)

Irkutsk State University

1 Karl Marx St, Irkutsk, Russia, 664003

tel: +7 (3952) 240700  
e-mail: [kedu\\_72@mail.ru](mailto:kedu_72@mail.ru)



**Мария Андреевна Тингаева**

магистрант 2 курса

ORCID [https://orcid.org/  
0000-0001-8627-9855](https://orcid.org/0000-0001-8627-9855)

Иркутский государственный университет

664003, Россия, г. Иркутск, ул. Карла  
Маркса, 1

тел.: +7 (3952) 240700  
e-mail: [masjok@yandex.ru](mailto:masjok@yandex.ru)

**Mariya A. Tingayeva**

Second-year Master's Student  
of the Psychology Department

ORCID [https://orcid.org/  
0000-0001-8627-9855](https://orcid.org/0000-0001-8627-9855)

Irkutsk State University

1 Karl Marx St, Irkutsk, Russia,  
664003

tel: +7 (3952) 240700  
e-mail: [masjok@yandex.ru](mailto:masjok@yandex.ru)

**Маргарита Юрьевна Уварова**

кандидат психологических наук, доцент  
кафедры педагогической и возрастной  
психологии

ORCID [https://orcid.org/  
0000-0002-1597-9093](https://orcid.org/0000-0002-1597-9093)

Иркутский государственный университет

664003, Россия, г. Иркутск, ул. Карла  
Маркса, 1

тел.: +7 (3952) 240700  
e-mail: [uv-marg@mail.ru](mailto:uv-marg@mail.ru)

**Margarita Yu. Uvarova**

Candidate of Sciences (Psychology),  
Associate Professor of Educational and  
Children Psychology

ORCID [https://orcid.org/  
0000-0002-1597-9093](https://orcid.org/0000-0002-1597-9093)

Irkutsk State University

1 Karl Marx St, Irkutsk, Russia,  
664003

tel: +7 (3952) 240700  
e-mail: [ira1959\\_@mail.ru](mailto:ira1959_@mail.ru)

**Чернецкая Надежда Игоревна**

профессор кафедры педагогической и  
возрастной психологии

ORCID [https://orcid.org/  
0000-0001-7082-5444](https://orcid.org/0000-0001-7082-5444)

Иркутский государственный университет

664003, Россия, г. Иркутск, ул. Карла  
Маркса, 1

тел.: +7 (3952) 240700  
e-mail: [chern@yandex.ru](mailto:chern@yandex.ru)

**Nadezhda I. Cherntskaya**

Doctor of Sciences (Psychology), Professor  
of the Chair of Educational and Children  
Psychology

ORCID [https://orcid.org/  
0000-0001-7082-5444](https://orcid.org/0000-0001-7082-5444)

Irkutsk State University

1 Karl Marx St, Irkutsk, Russia,  
664003

tel: +7 (3952) 240700  
e-mail: [chern@yandex.ru](mailto:chern@yandex.ru)