**Введение**

психологический адаптация социальный личность

Актуальность темы заключается в её масштабности и своевременности для многих руководителей, менеджеров по персоналу, педагогов-психологов, которые заинтересованы в том, чтобы их организация не теряла такой важный фактор как человеческие ресурсы и шла по пути развития. Практика показывает, что 90% людей, уволившихся с работы в течение первого года, приняли это решение уже в первый день своего пребывания в новой организации

Как правило, новичок в организации сталкивается с большим количеством трудностей, основная масса которых порождается именно информации о порядке работы, месте расположения, особенностях коллег и т.д.

Но, по мнению многих ученых, (А.А Налчаджян, Ф.Б. Берёзин, Т.Г. Стефаненко, А.А. Реан) реальной проблемой вхождения человека в новую для него среду является его социально-психологическая адаптация в организации, а главное в её коллективе. То есть специальная процедура введения нового сотрудника в организацию может способствовать снятию большого количества проблем, возникающих в начале работы.

До недавнего времени работа с кадрами заключалась исключительно в мероприятиях по набору и отбору рабочей силы. Идея заключалась в том. Что если вам удалось найти нужных людей, то они смогут выполнить нужную работу. Своевременные организации, в которых хорошо поставлено дело управления, считают, что набор подходящих людей является всего лишь началом. В то время как большая часть ресурсов организации представлена материальными объектами, стоимость которых со временем снижается, посредством амортизации людских ресурсов с годами может и должна возрастать. Таким образом, как для блага самой организации, так и для личного блага служащих своей организации руководство должно постоянно работать над всемерным повышением потенциала кадров и над социально-психологической адаптацией новых сотрудников.

Что же это всё значит?

Любая деятельность человека, начиная с его рождения, подвергается процессу изменения, причём изменения касаются не только его внешнего физиологического развития, но и развития его внутреннего мира. Изменениям подвергаются его ценности, мотивы, установки, взгляды, отношение к окружающей действительности и т.д. Все эти изменения заставляют человека включать природные защитные и приспособительные механизмы, или, учитывая специфику нашей работы, начинает действовать процесс адаптации.

Итак, как мы уже сказали, повышение интереса к проблеме социально-психологической адаптации и всё более активное изучение этой темы в русле социальной, организационной, педагогической психологии обусловлено интенсивными изменениями, происходящими в современном обществе. Неустойчивость, и, часто, непредсказуемость социальных процессов предъявляют повышенные требования к личности, которой необходимо, с одной стороны, соответствовать социальным требованиям, с другой - сохранять стабильность и равновесие.

Изначально проблема социально-психологической адаптации привлекала внимание психологов в связи с изучением нарушений взаимодействия человека и окружающей среды. В последние годы наблюдается значительная эволюция понимания явления социально-психологической адаптации, которая связана с общим смещением интереса исследователей от сферы психических отклонений к рассмотрению здоровой личности.

**Целью нашего исследования является** определение условий социально-психологической адаптации специалиста при вхождении в новый коллектив.

**Объект исследования:** коллектив сотрудников предприятия ТОО «Казпромсервисстрой» г. Костаная.

**Предмет исследования:** процесс адаптации нового сотрудника в новом коллективе

**Гипотеза исследования:**

Адаптация каждого отдельно взятого специалиста будет настолько успешной, насколько будут сочетаться психологические характеристики всех членов коллектива.

В соответствии с целью, предметом и гипотезой в исследовании решались следующие задачи:

1. Изучить состояние проблемы адаптации специалиста в психолого-педагогической литературе;

2. Выделить внутренние и внешние условия процесса социально-психологической адаптации, как одного из возможных критериев успешности вхождения специалиста в новый коллектив;

. Проведение констатирующего и преобразующего экспериментов, которые позволили выделить проблемы взаимодействия людей в новой социальной среде и реализовать способы решения выявленных проблем;

. Провести проверочный эксперимент с целью показать как изменилась ситуация в сравнении с началом исследовательской работы;

. Разработать программу по адаптации специалиста в любой организации, учреждении.

Практическая значимость состоит:

в определении условий социально-психологической адаптации специалиста, при которых этот процесс будет наиболее успешным;

в разработке программы по адаптации специалиста в любой организации или учреждении.

**1. Научно-теоретические основы проблемы адаптации**

**.1 К вопросу о понятии «социально-психологическая адаптация»**

Говоря об адаптации, многие не всегда понимают, что же означает это понятие и как его можно применить в повседневной жизни.

Необходимо рассмотреть с точки зрения истории проблему адаптации. Одно из первых упоминание об адаптации мы находим в теории эволюции живых систем Ч. Дарвина. Вывод, к которому он пришел, гласит: в природе происходят процессы избирательного уничтожения одних особей и преимущественного размножения других - явление, названное Ч. Дарвином естественным отбором или выживанием наиболее приспособленных, т.е., чтобы определённый вид выжил и имел шансы на существование и размножение он должен постоянно адаптироваться к изменяющимся условиям среды.

Можно сделать вывод: с точки зрения биологии, в частности теории эволюции - это динамический процесс, благодаря которому подвижные системы живых организмов, несмотря на изменчивость условий, поддерживают устойчивость, необходимую для существования, развития и продолжения рода. Именно механизм адаптации обеспечивает возможность существования организма в постоянно меняющихся условиях среды.

Благодаря процессу адаптации достигается сохранение гомеостаза при взаимодействии организма с внешним миром. В этой связи процессы адаптации включают в себя не только оптимизацию функционирования организма, но и поддержание сбалансирования в системе «организм-среда» Процесс адаптации реализуется всякий раз, когда в системе «организм-среда» возникают значимые изменения, и обеспечивает формирование нового гомеостатического состояния, которое позволяет достигать максимальной эффективности физиологических функций и поведенческих реакций. Поскольку организм и среда находятся не в статистическом, а в динамическом равновесии, их соотношения меняются постоянно, а, следовательно, также постоянно должен осуществляться процесс адаптации [1].

Всё вышесказанное относится в равной степени и к животному, и к человеку. Однако существенным отличием человека является то, что решающую роль в процессе поддержания адекватных отношений в системе «индивидуум - среда», в ходе которого могут изменяться все параметры системы, играет психическая адаптация.

Психическую адаптацию рассматривают как результат деятельности целостной самоуправляемой системы (на уровне «оперативного покоя»), подчеркивая при этом её системную организацию. Необходимо включить в формулировку понятие потребности. Максимально возможное удовлетворение актуальных потребностей является, таким образом, важным критерием эффективности адаптационного процесса. Следовательно, психическую адаптацию можно определить как процесс установления оптимального соответствия личности и окружающей среды в ходе осуществления свойственной человеку деятельности, который (процесс) позволяет индивидууму удовлетворять актуальные потребности и реализовывать связанные с ними значимые цели, обеспечивая в то же время соответствие максимальной деятельности человека, его поведения, требованиям среды [2].

Первоначально адаптированные процессы считались тесно связанными с резко изменившимися условиями существования. Понятие стресса, как «пускового механизма» адаптационного процесса, заложенного Г. Селье, прочно укрепились в теории адаптации, вызвав к жизни исследования к экстремальным условиям [3]. Понимание адаптации как приспособления к новым, изменившимся условиям нашло своё отражение в концепциях культурной адаптации.

Однако в истории развития понятия также хорошо представлено направление, базирующееся на мнении о том, что адаптация не должна быть непременно связана с необычными условиями жизнедеятельности. Понятие адаптации обязательно включает в себя обычную функцию в повседневных, типичных условиях. Такое направление обобщенно носит название «адаптации к жизни», и включает исследования жизненного пути, изменения, происходящие в результате возрастных кризисов, проблемы жизненной успешности и другие. В последнее время в связи с возрастанием степени подвижности окружающей среды, интерес исследователей обратился к так называемым изменяющимся, нестабильным условиям.

Адаптация, как необходимое условие существования живого, включает в себя в качестве обязательной предпосылки взаимодействия организма со средой. Именно понятие взаимодействия является центральным для теории адаптации. Ещё в 1860 году И.М. Сеченовым было выдвинуто положение о единстве организма и среды [4].

Собственно понятие взаимодействия часто не присутствует в определении адаптации, заменяя, в зависимости от контекста, другими терминами: приспособление, выживание, включение, обмен, реакция, соотношение. Но при ближайшем рассмотрении, любое такое понятие неизменно предполагает взаимодействие как условие своего существования и отражает лишь специфику изучаемых сторон этого взаимодействия.

Поскольку в целом, отмечается тенденция смещения интереса исследователей от биологической к общей психической и, затем, - к социальной адаптации, то и понятие взаимодействие становится более актуальным. Как правило, описание связано с признанием активной роли личности в процессе адаптации, с повышением статуса сознательного преобразующего поведения. Именно понятие взаимодействия, наиболее точно отражает особенности процесса социальной адаптации.

**1.2 Процесс и цели социально-психологической адаптации в организации**

Понятие адаптации можно отнести к общенаучным понятиям. Подобные понятия зарождаются на «стыках», в «точках соприкосновения» наук или даже в отдельных науках с последующей их экстраполяцией на многие сферы естественных, технических и общественных наук. Зародившись в эволюционной биологии, понятие адаптации прошло большой и противоречивый путь развития. Характерно, что с выходом понятия адаптации в другие области знания качественно изменяется и само содержание теории адаптации.

В настоящее время существует более 40 определений адаптации. По-видимому, такое многообразие понятий связанно с использованием их в разных областях исследования (социальная, биологическая, психофизиологическая адаптация), со спецификой задач исследований, а так же с различием подходов, принятых в отдельных научных школах [5].

Стабильные и вариативные компоненты понятия адаптация.

Несмотря на большое многообразие, общими во всех определениях остаются следующие моменты:

1. Процесс адаптации всегда предполагает взаимодействие двух объектов;

2. Это взаимодействие разворачивается в особых условиях - условия дисбаланса, несогласованности между сторонами;

. Основной целью такого взаимодействия является некоторая координация между системами, степень и характер которой может варьироваться в достаточно широких пределах

. Достижение цели предполагает определённые изменения во взаимодействующих объектах [6].

Целью системы адаптации в организации является в основном снижение издержек организации за счет следующих факторов:

1. Ускорение процесса вхождения нового сотрудника в должность:

- Достижение необходимой эффективности работы в минимальные сроки;

- Уменьшение количества возможных ошибок, связанных с освоением функциональных обязанностей.

2. Сокращение уровня текучести кадров:

- Снижение кол-ва сотрудников, не прошедших испытательный срок;

- Уменьшение количества сотрудников, покинувших компанию в течение первого года работы [7].

Выгодами, получаемыми сотрудником после прохождения адаптации являются:

- Получение полной информации, требуемой для эффективной работы;

- Снижение уровня неопределенности и беспокойства;

 Повышение удовлетворенности работой и развитие позитивного отношения к компании в целом;

 Освоение основных норм корпоративной культуры и правил поведения;

 Выстраивание системы взаимодействия с коллегами;

 Получение эффективной обратной связи от наставника и линейного руководителя по итогам испытательного срока [8].

Выгодами, получаемыми компанией с выстроенной системой адаптации, являются:

- Создание механизма оценки профессиональных и управленческих компетенций сотрудника и его потенциала по итогам работы в первые месяцы;

- Выявление недостатков существующей в компании системы подбора;

 Развитие управленческих компетенций наставников и линейных руководителей;

 Обоснование кадровых решений в отношении как новичка, так и наставников после окончания адаптационного периода;

 Повышение лояльности сотрудника компании как работодателю [9, 10].

### **Аспекты адаптации:**

**1. Корпоративная адаптация**

Для того чтобы начать работать эффективно, человеку необходимо получить ответы на вопросы, связанные с организацией деятельности компании, например:

- Какое место занимает компания на рынке? Как идут дела? К чему стремится?

- Каковы стратегические цели и приоритеты компании?

 Кто является ключевыми клиентами? Кто основными конкурентами?

 Как осуществляется управление компанией? Кто принимает решения?

 Какова структура компании? Где какие подразделения расположены?

 Какова периодичность и технология планирования и отчетности?

 Какие действуют процедуры, регламенты?

 Кто и в каком порядке подписывает документы?

 и т.д.

**2. Социальная адаптация**

Приходя на работу, человек принимает те нормы поведения и общения, которые существуют в коллективе, включается в систему взаимоотношений с коллегами.

На этом этапе он знакомится с «атмосферой компании» - корпоративной культурой. Сотруднику необходимо получить ответы на следующие вопросы:

- Какой стиль общения принят в коллективе (дружеский, официально-деловой, богемный и т.п.)?

- Как принято обращаться к сотрудникам, равным по уровню / должности, подчиненным, руководителям?

 Есть ли в компании какие-то группы, «лагеря», территории? Какие между ними взаимоотношения?

 С кем обедать? С кем курить?

 У кого дети такого же возраста? У кого кошки / собаки / рыбки / птички? У кого похожие хобби, увлечения?

 Что можно / нельзя обсуждать в курилке, за обедом?

 К кому можно / нельзя обращаться за помощью, советом?

 и т.д.

**3. Организационная адаптация**

Обычно мы проводим на работе большую часть светового дня. Разумеется, это время должно быть как-то организовано в бытовом плане. Существует масса организационных моментов, с которыми предстоит разобраться новичку в первые дни / месяцы работы. Например:

- Где находится туалет? Где можно курить? Где находится столовая?

- Где можно разместить свои вещи?

 Как оформить постоянный пропуск?

 Кто настроит компьютер?

 Когда и где выдают зарплату?

 Как здесь пьют чай / кофе? Можно ли принести свою кружку? Можно ли пить кофе на рабочем месте?

 Можно ли повесить над рабочим столом плакат любимой рок-группы? Семейное фото? Календарь с видами природы?

 Как заказать канцелярию, курьера, машину, переговорную комнату?

 К кому обращаться по поводу неисправностей в компьютере?

 Где взять положенный корпоративный мобильный? Мед. страховку?

 Как принято справлять дни рождения? Сколько сдавать на подарки и кому?

 Во сколько принято уходить домой? Можно ли утром опаздывать?

 Когда будет отпуск?

 и т.д.

**4. Техническая (технологическая) адаптация**

В каждой компании используется свой набор техники и программного обеспечения. Новому сотруднику в период адаптации придется:

- Запомнить новый пароль, привыкнуть к новой клавиатуре, настроить почтовую программу, обзавестись привычными закладками в «Избранном», занести нужные контакты в «Адресную книгу».

- Освоить новую модель телефона, факса, копира, брошюровщика и пр.

 Разобраться во внутрифирменной системе хранения информации, где что лежит, как называются нужные папки.

 Освоить специфическое производственное (складское, IT и т.п.) оборудование

 Освоить специфическое программное обеспечение (БД).

 и т.д.

**5. Профессиональная адаптация**

Данный аспект адаптации связан непосредственно с профессиональной стороной деятельности сотрудника в организации. Хватает ли ему знаний, умений и навыков или требуется дообучение? Есть ли перспективы у данного работника? Эти вопросы интересуют менеджеров по персоналу и руководителя подразделения. А самому сотруднику необходимо освоить следующие профессиональные аспекты работы:

- Используемые в компании технологии и техники;

- Стандарты работы; Документация;

 Нормы, нормативы, технические требования;

 Перспективы профессионального и карьерного роста;

 Возможности обучения, повышения квалификации;

 Параметры оценки качества работы;

 и т.д.

**6. Психофизиологическая адаптация**

Данный аспект в первую очередь включает приспособление к определенному, часто отличному от привычного, режиму труда и отдыха. Особое внимание психофизиологической адаптации нужно уделить в следующих ситуациях:

- **Сменный график работы.** Если человек никогда не работал по ночам, ему будет объективно тяжело работать посменно или менять время пребывания на работе, к примеру с 8 часов на 12.

- **График работы сдвинут**. В некоторых компаниях предлагается график работы с 7:00 до 16:00, в других - с 11:00 до 20:00. Резко переключиться с одного режима работы на другой нередко бывает довольно сложно.

 **Ненормированный рабочий день**. К ненормированной работе сложно привыкнуть, если в предыдущей компании график работы сотрудника был нормированным. Необходимость сверхурочной работы нужно обговаривать на собеседовании.

 **Длительные командировки**. Для ряда сотрудников длительные разъезды могут стать дополнительным стрессом.

 **Проектная работа**. В случае проектной работы сотрудник должен быть готов к пиковым нагрузкам, которые обычно возникают перед сдачей проекта [11, 12].

Динамика развития понятия прослеживается через анализ изменения вариативных компонентов, уточняющих и конкретизирующих выделенные стабильные элементы. Такими вариативными элементами являются:

) Характеристики самих взаимодействующих объектов. Особенно разнообразны типы среды, с которой взаимодействует индивид: акцентом на этих конкретных типах взаимодействий во многом и объясняются различия в определениях адаптации. Например: биологическая среда - организм; общество - личность; организация - группа и т.д.

) Процесс адаптации протекает по-разному и зависит от степени рассогласования между индивидов и средой, что также отражается в конкретных дефинициях. Например: условия среды приводят к гибели индивида; условия среды не позволяют индивиду реализовать свой потенциал и т.д.

) На протяжении истории изучения проблемы адаптации значительные изменения коснулись понимания целей адаптационного процесса. Например: приспособление, гомеостаз, повышение уровня функционирования, самореализация и т.д.

) Также существуют многочисленные и даже прямо противоположные мнения относительно того, какие изменения должны происходить во взаимодействующих объектах в процессе адаптации. Например: изменяется индивид, изменяется среда, изменяются обе системы; изменения глубокие, временные, локальные, изменения случайны, изменения - результат закономерного процесса, изменения - результат активных сознательных действий и т.д. [13].

Итак, мы пришли к выводу, что адаптация - результат взаимодействия объекта и среды, а также те изменения, к которым приводит это взаимодействие.

Понятие процесса неизменно входит в определении социально-психологической адаптации. По определению, процесс (от латинского - processus) предполагает последовательную смену явлений, состояний в развитии чего-нибудь или даже совокупность последовательных действий для достижения какого-либо результата [14].

Очевидно, что изменения от состояния дезадаптированности к состоянию адаптированности происходят не скачком. Адаптация представляет собой комплексную реакцию на изменение ситуации взаимодействия индивида и среды. Процесс адаптации разворачивается во времени, проходя несколько этапов и затрагивая практически все компоненты личности. Изменения, происходящие в личности можно отследить на трех уровнях: эмоциональном, когнитивном и поведенческом.

- Эмоциональный компонент описывает общее эмоциональное состояние человека и его отношение к изменившейся ситуации.

- Когнитивный компонент определяет степень информированности личности о ситуации, степень ориентировки в возникающих проблемных ситуациях.

 На поведенческом уровне рассматривается активность индивида, направленная на преобразование ситуации. При этом активность может выражаться в виде внешнего поведения, а может выступать в Фоме внутренней активности, направленной на преобразование собственной личности [15].

В процессе социальной адаптации, при последовательном переходе с одного этапа на другой, различные компоненты (эмоциональный, когнитивный и поведенческий) приобретают неодинаковую значимость. Нагрузка как бы переносится с одного уровня на другой, в зависимости от тех задач, которые приходится решать личности в процессе построения новой системы взаимодействия со средой.

Можно выделить пять, взаимосвязаны этапов в едином процессе социальной адаптации:

**1. Первичная реакция на изменения.**

Необходимость адаптации возникает в том случае, когда в жизненной ситуации личности происходят достаточно существенные изменения. В этом случае новая ситуация предъявляет к личности такие требования. К которым она ещё не готова. Это могут быть требования к профессиональным качествам, умениям и навыкам, необходимость применения новых моделей поведения, требования изменить ранее сформировавшееся отношение к известным явлениям или объектам. Если человек не имеет ресурсов справиться с вновь возникшими проблемными ситуациями, то он переживает более или менее выраженное состояние фрустрации.

Обычно первый этап процесса адаптации к новым требованиям среды эмоционально насыщен. Как правило, преобладают отрицательные эмоции [16]. Хотя в отдельных случаях изменения могут сопровождаться и положительными, даже эйфорическими переживаниями. Ориентация в ситуации слабая, новые требования не знакомы, не хватает знаний и опыта для того, чтобы справиться с возникшей проблемной ситуацией. Поведенческая активность может быть достаточно бурной, может проявляться слабо. Но, в любом случае, поведение характеризуется спонтанностью и, скорее, реактивностью, чем целенаправленной произвольной активностью. Действия направлены, прежде всего, на восстановление былого равновесия, на возвращение системы взаимодействия в прежнее состояние.

Основная нагрузка на первом этапе ложиться на эмоциональный компонент, который выражен наиболее ярко. Эмоциональная реакция здесь является своеобразным сигналом, сообщающим о нарушении равновесия, об изменениях, произошедших в системе организм-среда.

Условием нормального протекания процесса адаптации является принятие изменившейся ситуации. Точнее самого факта изменений. В этом случае интенсивность эмоциональной реакции снижается и происходит переход ко второму этапу процесса.

**2. Ориентировка.**

На втором этапе ещё остается общее состояние дискомфорта. Часто отмечаются проявления тревоги. Отношение к происходящему обычно неоднозначное, амбивалентное, подвержено колебаниям. Такое состояние побуждает индивида к активному целенаправленному поиску, сканированию и анализу ситуации. Наличие этапа ориентировки дает преимущество живым системам, способным к активным поведенческим проявлениям и обладающим неким запасом поведенческой реакций, которые могут целенаправленно отбираться в зависимости от особенностей ситуации.

Основной задачей второго этапа процесса адаптации является адекватная ориентация в ситуации. Человек начинает активно собирать информацию, позволяющую прояснить ситуацию, повышается чувствительность к релевантной информации. Человек пытается выяснить требования, предъявляемые к нему со стороны среды, способы поведения и реагирования, анализирует свои возможности сквозь призму этих требований. На этом этапе информированность и осведомленность личности прогрессивно возрастает. Если этап пройден удачно, человек становится обладателем знаний, которые дают возможность подойти к решению возникших проблемных ситуаций.

Основная нагрузка на втором этапе ложиться на когнитивный компонент, который призван увеличить личности запас знаний, необходимых для налаживания взаимодействия. Когда достаточное количество информации собрано, ситуация прояснилась, изучены требования среды и собственные возможности, индивид вступает на третий этап процесса адаптации [17].

**3. Внутренняя переработка и осмысление.**

Данный этап приобретает особое значение именно для процесса социальной адаптации человека.

Его можно назвать центральным звеном всего процесса, отражающим именно специальные взаимодействия сознательной личности и социальной среды.

Этап внутренней переработки и осмысления служит связующим звеном между этапом ориентировки, который играет подготовительную роль, и этапом собственно преобразующих действий. Основная задача личности состоит в том, чтобы, проанализировав собранную информацию, сознательно выбрать правильную стратегию поведения, позволяющую создать систему взаимодействия. Именно при условии сознательного контроля изменения сохраняют вариативность и допускают смену стратегии поведения, именно сознательный анализ позволяет избежать лишних неудачных проб при столкновении с действительностью и избавляет личность от случайных ошибок.

На третьем этапе процесса адаптации могут происходить серьёзные изменения во внутри личностном плане, и именно такие внутренние изменения обеспечивают быструю перестройку внешнего поведения. Часто это связано с переоценкой ценностей, определение своего места во взаимодействующей системе. На этом этапе должно произойти окончательное принятие сменившейся ситуации.

Для данного этапа характерен высокий уровень внутренней активности: устанавливается внутренняя позиция личности, определяется стратегия поведения, начинают формироваться новые поведенческие модели. Этот момент духовного и личностного развития, когда человек временно стремиться ограничить контакт со средой, концентрируя усилия на внутренней работе, та стадия, которая не раз отмечалась в терапевтической практике, как необходимый этап для разрешения личностного кризиса и как толчок к изменению всей системы взаимоотношения с миром. В зависимости от характера и степени первоначального изменения ситуации взаимодействия, внутренняя работа может быть более или менее глубокой и интенсивной.

В целом, характеризуя особенности третьего этапа. Можно отметить. Что общее состояние характеризуется умеренной комфортностью. Отношение достаточно устойчиво, хорошо дифференцированны положительные и отрицательные стороны ситуации.

Имеющаяся информация также характеризуется деятельностью и дифференцированностью. На третьем этапе когнитивная обработка заключается в интерпретации собранной информации, в результате которой она укладывается в систему внутреннего опыта. Основная нагрузка как бы распределена между двумя уровнями. Когнитивным и поведенческим: на основе когнитивной обработки внутреннего осмысления формируются стратегии будущего адаптивного поведения.

Когда позиция определена, стратегия сформирована, происходит переход на четвертый этап.

**4. Действия, направленные на изменение.**

На четвертом этапе индивид приступает к реальным действиям, направленным на преобразование ситуации. Наибольший вес на четвертом этапе приобретает поведенческий компонент, основное значение здесь отводится активным преобразовательным действиям. В связи с этим, успешность прохождения этапа во многом зависит как от адекватности избранной стратегии, так и от самой способности личности к произвольной, целенаправленной активности.

Для данного этапа характерно уже избирательное восприятие информации: информация не соответствующая сложившемуся ранее представлению о ситуации преимущественно игнорируется. Формируются стереотипы поведения и восприятия. Общее состояние может колебаться, окрашиваясь. То в позитивные, то в негативные тона в зависимости от успешности предпринимаемых действий.

Если стратегия выбрана правильно и её удалось реализовать, то ситуация взаимодействия уравновешивается, приобретая новые качества, и процесс адаптации переходит на свой завершающий пятый этап.

**5. Продуктивное взаимодействие.**

Пятый этап характеризуется собственно состоянием адаптированности индивида. Для него характерно состояние комфорта, эмоциональной стабильности и уравновешенности. Общий тон эмоциональных переживаний положительный и не отличается экспериментальным характером. Отношение к ситуации устойчиво и позитивно. Адаптационный процесс завершает свой цикл, и основной вес опять переносится на эмоциональный компонент. (Чаще всего состояние адаптированности связывают с общим позитивным состоянием индивида: ощущение комфорта и удовлетворенности) [17,18].

Однако эмоциональное благополучие является не единственным критерием адаптированности. Процесс адаптации может иметь два отличных друг от друга исхода.

1) Гомеостатическая модель, которая ставит целью адаптации оптимальное приспособление к среде и состояние относительного покоя для индивида.

2) Модель развития (или системная социальная адаптация) - построение новой, более совершенной системы взаимодействия со средой и самореализацию для индивида в продуктивной деятельности [19].

Несмотря на общий положительный эмоциональный фон, характерный для заключительного этапа процесса, при реализации разных моделей имеют место существенные различия на уровне когнитивных и поведенческих характеристик.

В первом случае достижение состояния покоя и умиротворенности приводит к некоторому общему снижению активности личности. Внешняя поведенческая активность, как правило, умеренная и направлена, преимущественно, на поддержание достигнутого равновесия (то есть опять, как на первом этапе, характеризуется реактивностью.) Хотя общая информированность хорошая, однако, чувствительность к новой информации снижается, возникает риск формирования жёстких стереотипов восприятия и поведения.

Несмотря на комфортность. Индивид не застрахован от риска новой дезадаптации. Это может произойти в случае жёсткого фиксирования стереотипов и потери контакта с реальностью, которая непрерывно меняется. Если активность индивида на этом этапе будет направлена только на поддержание достигнутого равновесия, а поведение будет лишь реактивным ответом на колебания среды, то новая дезадаптация возникнет неизбежно. Риск новой дезадаптации особенно высок в такой подвижной среде, как социальная [20]. Новые изменения вызовут реакцию отторжения, которая поменяет положительное эмоциональное состояние на противоположное, имеющаяся информация станет неактуальной, и человек вновь окажется на первом этапе процесса. Таким образом, гомеостатическая модель адаптации, которая достаточно успешно работает в малоподвижных системах, таких как физическая и, частично, биологическая, проводит процесс социальной адаптации к замкнутому кругу, а личность - к постоянно возобновляющимися дезадаптациями.

При реализации второй модели, процесс, как правило. Сопровождается усложнением организации обеих сторон. Все приобретения, актуализированные на предыдущих этапах, закрепляются в активном арсенале личности, повышая её общую адаптивность. При оптимальном разрешении, каждый новый адаптивный процесс повышает общий уровень функционирования личности, и, совершенствуя её внутреннюю организацию, делает личность всё более независимой от колебаний внешней среды [21]. Если итогом адаптивного процесса является лишь подстройка к новым условиям среды, обусловленная тенденцией к покою, то человек обречён на постоянные реадаптации.

Поддержание же активности личности на достаточно высоком уровне даёт возможность адекватного и своевременного реагирования на новые изменения. Поведенческая гибкость и открытость опыту являются необходимыми качествами. Способными поддерживать состояние адаптированности, несмотря на определённые колебания среды. Творческая, продуктивная активность предполагает постоянный приток новой информации. Поэтому, в отличие от предыдущих модели, у индивида сохраняется чувствительность к новой информации. Установка на оптимальное взаимодействие и самореализацию в продуктивной деятельности обеспечивает непрерывное развитие и самосовершенствование личности, которое только стимулируется новыми изменениями, происходящими во внешней среде или во внутреннем мире человека. В этом случае изменения ситуации взаимодействия служат не фрустрирующим фактором, а толчком к дальнейшему развитию [22].

Таким образом, гомеостатическая модель способна обеспечить лишь ситуативную адаптацию к ограниченной среде, в то время как системная повышает адаптивный потенциал личности, способствуя общей адаптации.

Успешность адаптации зависит от характеристик производственной среды и самого работника. Чем сложнее среда, чем больше отличие ее от привычной производственной среды на прежнем месте работы, чем больше связано с ней изменений, тем труднее проходит процесс адаптации [23]. Адаптация как процесс характеризуется определенной продолжительностью, и, следовательно, имеет свое начало и окончание. Если в отношении начала адаптации вопросов не возникает (это начало деятельности работника в новых условиях), то определить ее окончание весьма трудно. Дело в том, что адаптация - это процесс, протекающий постоянно в меру изменения факторов внешней среды трудовой деятельности работника, да и изменения самого человека. Поэтому адаптация имеет отношение и к человеку, который не менял рабочего места.

С позиций управления кадрами, формирования трудового потенциала, определения сроков адаптации большое значение имеет выяснение такого понятия, как предел адаптации.

При определении сроков адаптации (а с ними и возможного ущерба) в качестве ее предела, или точки отсчета завершения ее как процесса, могут использоваться определенные количественные показатели, характеризующие отдельные стороны адаптации, или система показателей [24]. В частности, можно выделить:

объективные показатели - уровень и стабильность количественных показателей труда (систематическое выполнение норм, качественное изготовление продукции, отсутствие нарушений в ритме работы конвейерной или поточной линии, профессиональная устойчивость, рост квалификации, уровень трудовой дисциплины и т.п.);

- субъективные показатели - уровень удовлетворенности своей профессией, условиями труда, коллективом и др.

Другой подход к оценке производственной адаптации исходит из характеристики и результатов каждой из ее сторон. Так, для характеристики психофизиологической адаптации, особенно на работах с большим физическим напряжением [25] (например, для оценки степени тренированности, как одного из результатов адаптации) используются показатели выработки и энергозатрат, а также показатели состояния сердечно-сосудистой системы, функции кровообращения, дыхания, скорость восстановления и т.п.

Профессиональную адаптацию, как полное и успешное овладение профессией, характеризуют такие показатели, как степень освоения норм времени (их выполнение, достижение среднего процента, сложившегося в коллективе), выход на средний Уровень брака продукции по вине работника и др. [26].

К показателям, характеризующим социально-психологическую адаптацию, относятся уровень психологической удовлетворенности новой для человека производственной средой в целом и ее наиболее важными для него компонентами, характером взаимоотношений с товарищами, администрацией, удовлетворенность своим положением в коллективе, уровень удовлетворения жизненных устремлений и др. [27].

В целом, особенности протекания и длительность каждого этапа могут быть различными и зависят от:

) характеристики среды, с которой необходимо взаимодействовать;

) интенсивности изменений;

) общей адаптивности личности;

) особенностей личности, позволяющих наиболее успешно функционировать на определённых этапах процесса [28].

**Четыре этапа процесса адаптации:**

1. неудачная реализация (неадекватное выполнение) основной задачи конкретного этапа,

2. пропуск этапа,

. фиксация на определенном этапе,

. нарушение поступательного движения и возвращение к предыдущему этапу [29].

Причины нарушений могут быть различны и часто связаны с отсутствием или недостаточным функционированием определенных адаптивных свойств личности. Как правило, нарушение процесса адаптации на отдельных этапах касаются именно тех компонентов, на которые ложиться наибольшая нагрузка, и которые являются показателями (индикаторами) самого этапа.

Использование процессуальной модели для диагностики степени адаптированности индивида. При диагностике степени адаптированности индивида целесообразно выделять два показателя: реальную адаптированность и нормативную.

Наиболее эффективной представляется адаптация как процесс активного приспособления индивида к изменяющейся среде с помощью соответствующего управляющего воздействия и использования различных средств (организационных, технических, социально-психологических и т.п.). По своему воздействию на работника различают прогрессивные результаты адаптации и регрессивные. Последние имеют место в случае пассивной адаптации к среде с отрицательным содержанием (например, с низкой трудовой дисциплиной) [30].

Кроме того, различают первичную производственную адаптацию, когда человек впервые включается в постоянную трудовую деятельность на конкретном предприятии, и вторичную - при последующей смене работы. Составляющие (компоненты) производственной среды как объекта адаптации весьма многообразны. Среди них можно выделить: условия труда и его организацию, оплату труда и формы материального стимулирования, содержание труда, жесткость норм, психологический климат в коллективе и т.д. Некоторыми исследователями выделяются также факторы непроизводственной сферы предприятия (адаптация к бытовым условиям, внепроизводственному общению с коллективом, организация досуга на предприятии) [31].

Производственную адаптацию, как сложное явление, можно рассматривать с различных позиций, выделяя психофизиологическую, профессиональную, социально-психологическую ее стороны. Каждая из них имеет свой объект, свои целевые задачи, показатели эффективности.

Психофизиологическая адаптация - адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого, результатом чего становятся меньшие изменения его функционального состояния (меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам и т.п.). Профессиональная адаптация - полное и успешное овладение новой профессией, т.е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации. Она выражается в определенном уровне овладения профессиональными знаниями и навыками, в умении, в соответствии характера личности характеру профессии. Социально-психологическая адаптация человека к производственной деятельности - адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписаным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе. Она означает включение работника в коллектив как равноправного, принимаемого всеми его членами [32].

Среди составляющих производственной среды, к которым нужно адаптироваться работнику, наряду с такими, как условия и содержание труда, должностные обязанности, есть составляющие с социально-экономическим оттенком: организация труда, оплата труда и материальное стимулирование, социально-бытовая сфера предприятия, организация досуга работников и т.п. Неслучайно некоторые исследователи выделяют социально-экономический аспект производственной адаптации [33].

В решении кадровых проблем на предприятии важное значение имеют все разновидности производственной адаптации. Так, при формировании коллектива нужно учитывать, что сменяемость кадров или обратный показатель - закрепляемость рабочих на рабочих местах - во многом зависят от результатов адаптации. Неудовлетворенность ее результатами приводит к необоснованно высокой текучести, к повышенной заболеваемости, к другим негативным моментам, в том числе и экономического характера. Профессиональная адаптация определяет сроки освоения новой профессии, что оказывает влияние на выбор кадровой политики (ориентация на набор работников со стороны или на перераспределение собственных), на длительность периода сохранения пониженных производственных показателей, свойственных неадаптированному работнику, периоду формирования трудового стереотипа [34].

В ускорении процесса адаптации, снижении негативных моментов, ее сопровождающих, и состоит задача управления ею.

**Реальная адаптированность** определяется через сравнение текущего состояния с неким эталоном, - с характеристиками, свойственными пятому, завершающему этапу процесса.

**Нормативная адаптированность** - через соответствие изучаемых характеристик тому этапу процесса, на котором находиться в данное время индивид [35].

Состояние может быть далеко от эталона адаптированности, но вполне соответствовать нормальному течению процесса адаптации. Такое подразделение достаточно продуктивно, так как в большинстве случаев мы сталкиваемся именно с некоторой промежуточной стадией развития процесса адаптации, а не с его крайними вариантами.

Использование процессуальной модели для диагностики адаптивных ресурсов индивида.

В основе диагностики адаптивных ресурсов личности может лежать предложение, что дефицит определённых когнитивных возможностей, эмоциональные нарушения или неадекватная поведенческая активность приводят к нарушениям именно на тех этапах процесса адаптации, где соответствующие качества являются определяющими и на них ложится наибольшая нагрузка. Построив индивидуальный профиль по данным качествам личности, мы сможем предсказать наиболее вероятные типы нарушений адаптации для конкретного человека.

Этапы адаптации психолога в учреждении.

Введение штатной единицы психолога в учреждении поставило ряд вопросов стратегической линии его работы. В устоявшейся системе появилась единица с новыми функциями, целями и задачами. Чтобы эти задачи были реализованы, должны существовать определённые условия. Суть этих условий - готовность коллектива к принятию и использованию психологических знаний. Конечная цель процесса адаптации психолога в некотором учреждении - организация продуктивного взаимодействия с коллективом, направленного на решение общих задач. При построении новой системы взаимодействия психолог должен занимать активную позицию. Она заключается в постановке целей своей деятельности, в сознательном выборе средств, в формировании запросов, в активном «ведении» коллектива по этапам процесса адаптации [36].

1) Подготовительный этап определён реакцией на проявление психолога в организации. Его индикаторы - защитные реакции со стороны персонала (защитная агрессия, пассивность, избегание, страх ревизии). Задачи психолога - сформировать «базовое доверие». Особое внимание уделяется налаживанию межличностных контактов с членами коллектива. Основное средство - использование коммуникативных приемов. Акцент практической работы - популяризация психологических знаний.

2) Информационный этап. Индикаторы этапа - навязывание ролей, требование немедленного результата, запросы, выходящие за границы профессиональной компетентности психолога. В задачи психолога на данном этапе входит разъяснение роли психолога. Установление границ профессиональной компетентности. Основные приемы и технологии те же что и на первом этапе, существенным моментом является работа с администрацией по определению форм и приемов сотрудничества.

) Этап взаимоопределения. Индикаторы - неопределенность запросов, недифференцированное желание что-то улучшить. Задачи психолога - формирование запросов, помощь в приобретении первого «опыта» психологических знаний. Акцент усилий психолога смещается на демонстрацию возможностей использования психологических знаний в консультации по отдельным прикладным проблемам.

) Этап личностных изменений. Индикаторами служат: снижение уровня психологических защит, конкретизация проблем, направленность запросов смещается на особенности своей личности и деятельности. Задачи психолога - дать необходимые знания, помочь в переходе на активную позицию, начать передачу ответственности за содержание и результаты работы самим членам коллектива. Основным средством становиться система активного психологического обучения (тренинг, деловые игры, творческие семинары) расширяется система индивидуальных консультаций.

) Этап - конструктивного взаимодействия. Индикаторы - реальная совместная практическая деятельность психолога и членов коллектива. Арсенал средств психолога максимально разнообразен и направлен на реализацию реальных задач учреждения [37].

**Защитные механизмы психической адаптации.**

Под психическим механизмом следует понимать структуру определенным образом связанных психических действий, осуществление которых приводит к специфическому результату. Соответственно, защитные механизмы психической адаптации - это такие схемы психических действий, которые приводят к той или иной степени и т.п. Чаще всего защитные механизмы включаются на начальном этапе процесса адаптации вследствие острой реакции на стресс. «Защитная» функция таких механизмов в большинстве случаев связана с изменением восприятия ситуации, исключением из сознания (или преобразованием в безопасном направлении) информации, вызывающей стресс [38].

Возникая в фрустрирующих ситуациях, защитные механизмы закрепляются в психике при повторении сходных ситуаций, актуализируются в них и, так или иначе, обеспечивают совладание личности со стрессом. При возникновении фрустрирующих ситуаций реакции личности не являются полностью спонтанными и неорганизованными: воспроизводятся и функционируют ранее сформировавшиеся механизмы и устойчивые адаптивные стратегии. Такое явление, прежде всего, наблюдается тогда, когда новые фрустрирующие ситуации сходны с теми типичными проблемными ситуациями, для адаптации в которых эти механизмы сформировались.

**Классификация защитных механизмов психической адаптации.**

G. Vaillant выделил восемнадцать защитных механизмов, которые различаются с точки зрения их относительной зрелости и патологического влияния [39].

Они распределены на четыре обобщенных уровня:

**I. Психические.**

1) Иллюзорное (ложное) проектирование.

2) Отрицание,

) Искажение.

**II. Незрелые:**

4) Проекция;

5) Шизоидная фантазия;

) Ипохондрия;

) Пассивно-агрессивное поведение;

) Отреагирование.

**III. Невротические:**

9) Интеллектуализация:

10) Репрессия

) Замещение

) Формирование реакции;

) Разобщение.

**IV. Зрелые:**

14) Альтруизм;

15) Юмор;

) Подавление;

) Предвосхищение;

) Сублимация.

G. Vaillant подчёркивает, что зрелость человеческого существования сопровождается развитием адаптации механизмов уровня 1 к уровню 4.

**Уровень1 - «психические» защитные механизмы.**

Эти механизмы обычны для «здоровых» индивидуумов в возрасте до 5 лет и являются также обычными в мечтах и фантазиях взрослых. Для того, кто их использует, эти механизмы изменяют (переворачивают) действительность, обеспечивая человеку мощную поддержку в случае прямой конфронтации с игнорируемой действительностью. Наблюдателю они представляются «безумными». Защитные механизмы 1-го уровня имеют тенденцию быть чувствительными к воздействию обычной психотерапии, но они изменяются с изменением действительности.

Иллюзорное (ложное) проектирование

Откровенные заблуждения относительно внешней действительности, обычно типа навязчивостей, иллюзий, галлюцинаций.

Иллюзорное проектирование может включать как восприятие собственных чувств в другом человеке, так и восприятие других людей или их чувств буквально внутри себя (например, ощущение взволнованного депрессивного пациента, «дьявол пожирает мое сердце»).

Этот механизм отличается от обычного проектирования тем фактом, что здесь проверка действительности фактически оставлена. Он отличается от механизма искажения отсутствием исполнения желания, а от интроекции тем, что ответственность за осознанные внутренние чувства также проектируются.

Адаптивная функция данного механизма может заключаться в структурировании непонятной деятельности. Например, во время токсического психоза иллюзорное проектирование адаптивно организует хаотическое восприятие.

Отрицание

Отрицание, игнорирование внешней действительности.

Может строиться на использовании образов фантазии как основной замены (заместителя) других людей, особенно отсутствующих (например, «я создам его вновь в моих собственных мыслях»),

В отличие от подавления, отрицание больше воздействует на восприятие внешней реальности, чем на восприятие внутренней реальности.

Искажение

Изменённое восприятие внешней действительности с целью удовлетворения внутренних потребностей.

Искажение включает нереалистичные маниакальные веры и галлюцинации, выполняющие желания. Почвой для искажений часто служит подверженность чувствам ложного превосходства или права. Искажение может давать эффект постоянного опровержения персональной ответственности за собственное поведение. В искажении, может происходить приятное слияние или сплав с другим человеком (например, «Иисус живет внутри меня и отвечает на все мои просьбы»).

В отличие от ложного проектирования, где страдание облегчено тем, что ответственность за оскорбительные чувства отнесена в другое место, в искажении неприятные чувства заменены их противоположностями. Как утверждается в религиозных верованиях, искажения могут быть высоко адаптивны («полюби врага своего»).

**Уровень 2 - незрелые защитные механизмы.**

Эти механизмы обычны для «здоровых» индивидуумов в возрасте от 3-х до 15-ти, а так же при расстройствах характера у взрослых. Для тех, кто их использует. Эти механизмы чаще всего изменяют дистресс, порождённый либо угрозой межличностной близости, либо угрозой переживания потери этой близости. Поэтому, механизмы этой группы, преимущественно, используются для защиты от межличностных конфликтов. Для наблюдателя такие механизмы представляются как социально нежелательные. Однако использующий их человек редко осознаёт, что у него есть проблемы.

Хотя подобные механизмы относительно невосприимчивы к терапии, они и изменяются с улучшением межличностных отношений (например, появлением более зрелого супруга (супруги), более продуктивного врача, или более заинтересованного наставника). Изменения могут произойти также после повторной терапии в течение длительного времени или при взаимодействии с группой людей, использующих такие же незрелые механизмы (группы самопомощи). В этом случае эффект достигается в результате принятия, сопереживания и понимания со стороны участников группы.

Проекция

Приписывание собственных непринимаемых чувств и характеристик другим людям.

Проекция может проявляться как серьёзные предубеждения в отношении характеристик других людей. Эффектом применения проекции может быть отклонение межличностной близости вследствие неподтверждённого подозрения. У проектирующего человека часто отмечается чрезмерная бдительность по отношению к внешней опасности и предполагаемой «грядущей» несправедливости.

Шизоидная фантазия

Тенденция к аутическим отступлениям и использованию фантазий с целью решения межличностного конфликта и получения «вознаграждения», недоступного в реальной жизни.

Шизоидная фантазия связана с предотвращением межличностной близости на глобальном уровне и использует эксцентричность, чтобы оттолкнуть других.

В отличие от психотического отрицания, индивид не верит полностью в свои фантазии. Однако, в отличие от простых желаний, шизоидные фантазии служат удовлетворению ненайденных потребностей в межличностных отношениях и предотвращают откровенное выражение агрессивных или сексуальных импульсов другим.

Ипохондрия

Жалобы боли, телесной болезни, и неврастенические симптомы, которые являются результатом преобразования упрёка, первоначально направленного к другим, самоупрёк.

Ипохондрия часто является результатом тяжёлой утраты, одиночества, или недопустимых агрессивных импульсов. Негативные чувства, в действительности направленные к другим, воспринимаются как находящие внутри. Этот негативный очаг и порождает вероятную болезнь.

Ипондрический механизм позволяет индивиду вынуждать других считаться с его собственной болью или дискомфортом вместо демонстрации требований и прямого давления на них или вместо жалобы, что другие игнорировали его желание (часто невыражаемой). Механизм также позволяет индивиду быть независимым.

Внутренне ипохондрия производит дисфорию и ощущение несчастья. В отличие от истеричных признаков, ипохондрия сопровождается проявлениями противоположными «комплексу красавицы».

Пассивно - агрессивное поведение

Агрессия к другим, но выраженная косвенно и неэффективно через пассивность или же импульсы, направленные против самого себя.

Пассивно - агрессивное поведение включает отказы, промедления или болезни, которые (по крайней мере, первоначально) затрагивают других больше, чем самого человека. Пассивно - агрессивное поведение также может включать глупое и провокационное поведение, чтобы завоевать внимание; и клоунаду, чтобы избежать необходимости принимать соревновательную позицию.

**Уровень 3 - «невротические защитные механизмы».**

Эти механизмы обычны для «здоровых» индивидуумов в возрасте от 3-х до 90 лет при невротическом расстройствах и при необходимости совладать с острым стрессом. Невротические механизмы чаще всего используются как средство совладания с внутренними конфликтами. При этом, конфликт, как правило, ощущается, что заставляет человека обращаться к психотерапевту. Для тех, кто ими пользуется, эти механизмы изменяют личные чувства и выражения инстинктивных импульсов. Наблюдателем они воспринимаются как индивидуальные причуды или «невротические отягощения» («личностная загруженность»). В большинстве случаев механизмы этой группы могут быть изменены обычной, кратковременной психотерапией.

Интеллектуализация

Размышление об эмоционально значимых желаниях и событиях в формальных, эмоционально сглаженных терминах и отсутствие действий с ними, основным показателем интеллектуализации является тот факт, что идея (знания о некотором событии) находится в сознании, но чувство отсутствует.

Данный термин охватывает механизмы изоляции, рационализации, интерпретации, ритуала, магического размышления и т.д. хотя эти механизмы отличаются друг от друга, они обычно выступают как единый кластер. Интеллектуализации сопутствует неуместное внимание к неодушевленному, чтобы избежать выражения внутренних чувств; или внимание переносится на несущественные детали, чтобы избежать осознания главного.

Репрессия

Необъяснимая ошибка (провал) памяти, отказ осознавать некоторое эмоционально значимое содержание сознания. Показателем репрессии является тот факт, что чувство находится в сознании, но идея (знание о событие, вызвавшем чувство) отсутствует.

Механизм репрессии производит неосознанное блокирование импульса, направленного к сути переживания. В отличие от отрицания, репрессия скорее блокирует осознанное восприятие инстинктов и индивидуальных непринимаемых желаний, чем восприятие внешних событий. Если человек плакал, но забыл, о ком он плакал (не допуская в себе такой реакции), - это будет репрессия; но если он отрицал существование его слёз или настаивал на том, что оплаканный всё ещё жив, - это будет отрицание.

Замещение

Переадресовка чувств к относительно менее значимому объекту, чем тот человек или ситуация, которые пробуждают эти чувства.

Замещение предполагает «перенос» и замену эмоционально значимых людей на неодушевлённые вещи или незнакомцев. Характерно, что большинство фобий и некоторые предубеждения также предполагают замещение.

Формирование реакций

Манера или стиль поведения прямо противоположные недопустимому инстинктивному импульсу.

Этот механизм может включать демонстрируемую заботу о ком-то. В то время, когда человек заботится только о себе. Например, «ненавидя» кого-то или что-то, человек находит этот объект приятным, или даже возникает «любовь» к ненавистной или неприятной обязанности.

Разобщение

Временная, но решительная модификация персональной идентичности и характера, чтобы избежать эмоционального стресса.

Разобщение проявляется в том, что личность внезапно начинает демонстрировать несвойственные ей ранее особенности поведения. Например, внезапное отношение беззаботности и безразличия, краткосрочный отказ чувствовать ответственность за свои действия; или же гиперактивное и бесстрашное поведение с целью блокировать беспокойство или беспокоящую эмоцию; острое использование религиозных «радостей» или фармакологического опьянения, чтобы заморозить несчастье.

**Уровень 4 - зрелые механизмы психологической защиты.**

Эти механизмы обычны для «здоровых» индивидуумов в возрасте от 12-ти до 90 лет. Для тех, кто ими пользуется, эти механизмы интегрируют действительность. Межличностные отношения, инстинкты и личные чувства. Наблюдателю они представляются как удобные достоинства. При увеличении напряжения они могут изменяться в сторону менее зрелых механизмов.

Альтруизм

Конструктивный механизм, направленный на заботу о других, но, в то же время опосредованно удовлетворяющий инстинкты.

Альтруизм включает мягкое и конструктивное формирование реакции и сопровождается истинной заботой о других. Альтруизм отличается тем, что он обеспечивает реальную, не мнимую, выгоду для других людей и оставляет человека, использующего эту защиту, по крайней мере, частично удовлетворённым.

Юмор

Открытое выражение идей и чувств в своеобразной комической трактовке.

Для юмора характерно отсутствие индивидуального дискомфорта и неприятного эффекта для других. Некоторые игры и игривый регресс, попадают под эту категорию. В отличие от сатиры, где присутствует негативное отношение к высмеиваемому явлению, юмор предполагает серьёзное и «понимающее» отношение к высмеиваемому предмету, что позволяет человеку переносить стрессы, но все же сосредоточиться на реальности, как бы ужасна она не была. Благодаря эффекту внутреннего принятия юмор даёт возможность называть вещи своими именами (лопату-лопатой). При этом юмор никогда не может использоваться без некоторого элемента «наблюдающего эго».

Подавление

Сознательное решение откладывать на потом обдумывание конфликта.

Использование данного механизма позволяет уменьшить имеющийся дискомфорт посредством преднамеренной отсрочки, но не предполагает уход от решения. Используя подавление, человек говорит: «Я буду думать об этом завтра»; и на следующий день не забывает подумать об этом.

Предвосхищение

Реалистическое предвосхищение или ожидание будущего внутреннего дискомфорта.

Этот механизм включает целенаправленное, но чрезмерно осторожное планирование. Например, беспокойное, преждевременное, но реалистическое эмоциональное предвосхищение смерти или хирургической операции, изоляции.

Сублимация

Косвенное или уменьшенное выражение инстинктов без неблагоприятных последствий или акцента на потере удовольствия.

В отличие от невротических защитных механизмов, в случае сублимации энергия инстинктов скорее канализируется, чем преграждается или отклоняется. Успешное артистическое выражение остаётся классическим примеров сублимации. Сублимация включает также и выражение агрессии через радостные игры, спортивные состязания, хобби; и романтичное ослабление инстинктивного стремления в процессе реального ухаживания.

В проектировании собственные чувства (например, гнев) приписываются другому человеку. В замещении чувства признаются собственными, но переадресовываются к относительно незначимому объекту, часто без удовлетворения. В случае сублимации, чувства признаются, изменяются, и направляются к относительно значимому человеку или цели так, чтобы всё же произошло умеренное удовлетворение инстинктивных желаний [39].

**.3 Адаптивные свойства личности**

Под адаптивностью обычно понимают наличие некоторых индивидуальных характеристик, позволяющих личности наиболее быстро и адекватно разрешать проблемные ситуации, нормализуя своё взаимодействие со средой.

Одна из центральных проблем исследования адаптивного потенциала личности - мозаичность получаемых данных и трудность согласования результатов, описанных разными авторами. Огромные массивы эмпирических данных, накопленные к настоящему времени не позволяют прийти к какому-то однозначному заключению относительно состава качеств, которые можно трактовать как адаптивные.

Как объективные причины такого разнообразия можно выделить:

**1. Относительность адаптивных качеств.**

Положение об относительности адаптивных качеств было введено ещё Ч. Дарвином: приспособления, полезные в одних условиях, становятся бесполезными или даже вредными в других. В контексте социально - психологической адаптации относительность адаптивных качеств проявляется наиболее ярко и может определяться особенностями адаптивных процессов, протекающих в разных условиях, а так же отражать специфику взаимодействия с социальной средой на разных уровнях (микро-, мезо-, макро-). Например, не вызывает сомнений, что приспособление к новой профессиональной деятельности и построение взаимодействия в семье или же в учебной группе требует различных адаптивных способностей [40].

Чтобы достичь определённости, необходимо выявить условия, в которых то или иное качество или модель поведения будут наиболее адекватными и эффективными, или относить к адаптивным лишь обобщенные, интегральные характеристики, которые могли бы быть более или менее универсальными.

Среди интегральных характеристик наиболее часто называют: толерантность, гибкость мышления и поведения. По всей вероятности, именно эти черты представляют собой некоторые базовые единицы, ценные для любых типов социальной адаптации. Однако нельзя утверждать, что этот список претендует на полноту и законченность.

**2. Индивидуальзированность способов и стилей адаптации.**

Качественное разнообразие способов адаптации во многих случаях делает нецелесообразным выявление конкретных элементов, имеющих адаптивное значение. Попытка решить эту проблему реализовывалась в замене субстратного подхода (делающего акцент на качественном составе адаптированности) структурным (рассматривающим организацию элементов в системе).

Основным аргументом был следующий: различные факторы адаптации действуют независимо друг от друга, давая некоторый суммарный эффект, а образуют определённую структуру со сложной взаимосвязью. Одни из них могут усиливать или, наоборот, ослаблять влияние других. Поэтому было выдвинуто предположение, что именно целостность, интегрированность и скомпенсированность личностных свойств могут служить основой адаптированности.

Было обнаружено, что структура личностных качеств у высоко адаптированных испытуемых более интегрирована, чем у испытуемых с плохой адаптацией. Существуют данные, что у последних наблюдается более неравномерная структура личности: ряд пиков, указывающих на декомпенсацию личностных свойств, при этом их личностный профиль менее гармоничен и внутренне противоречив.

Таким образом, проблема многообразия и мозаичности адаптивных характеристик вызвала к жизни два методологических подхода, направленных на её разрешение:

1) поиск обобщенных, «ядерных» адаптивных характеристик;

2) анализ структуры личности с точки зрения её организации [41].

Как были получены эмпирические данные?

Традиционный подход к изучению адаптивных свойств личности заключается в том, что экспериментально сравниваются группы адаптированных и дезадаптированных индивидов. Значимые отличия первой группы от второй и принимаются за адаптивные свойства.

**Недостатки:**

1. Конечный результат подобного исследования во многом зависит от выбора исходных средств. Здесь имеет место неопределённость поля выбора переменных, которые будут подвергаться анализу, принципиальная неограниченность характеристик, случайность выбора и подверженность его субъективным представлениям автора.

2. Технология, основанная на сравнение особенностей, характеризующих крайние точки процесса (здесь адаптированность и дезадаптированность), не учитывает то, что некоторые адаптивные качества могут активироваться именно в процессе адаптации и находиться в латентном состоянии у хорошо адаптированных индивидов. Поэтому, многие черты адаптированных индивидов, выделенные в результате эмпирической процедуры, вполне могут являться следствием их приспособленности, а не причиной [42].

Для решения поставленной задачи необходимо:

- Во-первых, теоретическое ограничение поля исходных параметров;

- Во-вторых, учёт процессуальной стороны явления адаптации.

**Цели адаптации:**

Процесс адаптации относят к направленным процессам. Такие процессы в большинстве своём имеют тенденцию постоянно приближаться к определённой конечной цели или состоянию. Не случайно идея телеологичности (целенаправленности, целесообразности), неоднократно критикуемая, всё же сопутствовала проблеме адаптации с самого начала её разработки.

Необходимость в адаптации возникает тогда, когда существуют некоторые нарушения взаимодействия индивида и среды. И, естественно, вызванный этим процесс, закономерно преследует цель устранения имеющихся нарушений и оптимизации взаимодействия.

Примечательно, что в подавляющем количестве случаев, именно через конечную цель процесса даётся его определение. Например, наиболее распространёнными являются определения типа: адаптация - это процесс:

- Приспособления…,

- Преобразования среды…,

 Полезных изменений…,

 Удержания переменных в пределах нормы…,

 Уравновешивания, балансирования внутреннего с внешним…,

 Повышения уровня функционирования… и др.

Как правило, в трактовке цели отражается понимание сути самого процесса адаптации и, соответственно состояния адаптированности.

Если проанализировать весь арсенал целей, предлагаемых разными авторами, то, принимая некоторый уровень обобщения, их можно организовать в иерархическую последовательность:

- приспособление - сохранение переменных в пределах нормы - уравновешивание, координация - достижение сверхнормативного состояния, повышение уровня функционирования - самореализация.

По мере продвижения от уровня к уровню, повышается фактор активности индивида, индивидуализированности, намечается перевес значимости в сторону индивида, повышается сложность достижения результата [45].

Цель адаптации связан с неким конечным состоянием, к которому стремится система. В целом процесс адаптации направлен на переход системы от некоторого начального (неудовлетворяющего) состояния к другому, конечному (более приемлемому).

Необходимость в адаптации возникает наиболее остро, когда индивид находится за нижней гранью нормы, симптомами чего служат психоэмоциональное напряжение или отклонения в поведении. Дальнейшее прогрессирование такого состояния может привести либо к разрушению (болезни, гибели) индивида в результате неблагоприятных воздействий окружающей среды, либо к разрушению взаимодействующей с ним среды в результате деструктивных действий индивида. В этом случае, конечным адаптивным состоянием будет, прежде всего, состояние, обеспечивающее нормальную жизнедеятельность и приводящее индивида в соответствии с нормативными требованиями и ожиданиями.

Однако в отличие от биологического организма, личность может быть не удовлетворена таким состоянием стабильного равновесия. Не случайно идея устойчивого равновесия неоднократно критиковалась. В качестве альтернативного мнения приводились доводы в пользу того, что человеку свойственна тенденция к нарушению равновесия, связанная с поиском новых ощущений, впечатлений, пробой своих возможностей, стремлением к выходу за пределы своего Я [46]. Стремление к достижению, потребность в самовыражении может стимулировать дальнейшее разворачивание процесса, конечным результатом которого будет теперь уже некоторое сверхнормативное состояние. При ориентации на внутренний критерий, мы говорим о реализации индивидуальных стремлений и самовыражения, при ориентации на внешний критерий - о социально полезной активности и эффективности. Координация двух названных сверхнормативных состояний позволяет выйти на уровень самореализации, что является высшей ступенью процесса адаптации.

Оптимальная форма адаптации тесно связана с понятием самореализация, что особенно актуально для социальной адаптации. Самореализация, в отличие от самовыражения, возможна только в контакте с реальным социумом, в процессе продуктивного взаимодействия личности и среды [47]. Именно нахождение социально одобряемого, продуктивного и социально полезного способа актуализации и выражения внутреннего потенциала личности определяет самореализацию как высшую форму адаптации.

Движущей силой, позволяющей стремится к новому состоянию, является некий мотив.

Мотив - осознанная потребность, побуждения к деятельности, связанные с удовлетворением потребностей субъекта; совокупность внешних или внутренних условий, вызывающих активность субъекта и определяющих её направленность [48].

Также мотивом может быть предмет, материальный или идеальный, побуждающий и определяющий выбор направленности деятельности, ради коего она и осуществляется, и осознаваемая причина, лежащая в основе выбора действий и поступков личности.

- Мотив рождается в акте опредмечивания потребности, определяется как предмет потребности.

- Типичный признак мотива - множество действий, которые собираются вокруг одного предмета.

 По своей роли не все мотивы, побуждающие к некой деятельности, равнозначны: один из них, главный, называется ведущим мотивом, второстепенные - мотивами-стимулами.

 Мотивы далеко не всегда осознаются, и потому их нужно разбить на два больших класса: мотивы, осознаваемые и мотивы неосознаваемые.

 Мотивы образуют иерархическую структуру.

Основные мотивы, преследуемые индивидом в процессе адаптации, также можно расположить в виде иерархической последовательности: избегание разрушения - сохранение нормального функционирования - достижение возможного оптимума - развитие и усовершенствование.

А.А. Файзулаева считает, что в определённый момент мотив может находиться на одном из следующих этапов своего формирования, таким образом, влияя на процесс адаптации индивида [49].

1) Этап осознания побуждения, на котором мотивационное побуждение осознается и начинает выполнять направляющую функцию. Отсутствие этого этапа ведёт к слепому поиску, импульсивному поведению.

2) Этап принятия предполагает преобразование осознанного побуждения и личностный мотив. При этом происходит соотнесение и включение побуждения в иерархию субъективно-личностных ценностей. Если мотив внутренне не принимается, возникает чувство раздвоенности, неопределённости, нерешительности. Возможно формирование второй, как бы параллельной системы мотивов.

) Этап реализации мотива, на котором происходит насыщенность его содержания. Невозможность реализации мотива вызывает фрустрацию побуждения.

) Этап закрепления мотива обусловлен тем, что многократное повторение ведёт к преобразованию мотива в черту характера, в постоянную побудительную потенцию. Если же закрепление мотива не происходит, то формируется нецельность характера, возникает ощущение социально-ролевой неадекватности.

) Этап актуализации побуждения закладывается в чертах характера человека. С него может начаться новый цикл формирования мотивационных образований.

Однако, будучи внутренним побуждением, к деятельности, мотив не определяет её конкретных характеристик. Один и тот же мотив не может реализоваться в разных деятельностях. Однозначно жесткой связи между потребностью и способом её удовлетворения нет. То, какой именно будет деятельности, исходящая из какого-либо конкретного мотива, определяется целью. Важно подчеркнуть, что на почве одного и того же мотива могут формироваться разные цели. Если мотив побуждает к деятельности, то цель «конструирует» конкретную деятельность, определяя её характеристики и динамику. Мотив относится к потребности, побуждающей к деятельности, цель - к предмету, на который деятельность направлена и который должен быть в ходе её выполнения преобразован в продукт.

Ближайшая цель адаптации (и возможное конечное состояние) зависит от исходного состояния системы и диктуется доминирующим в данный момент мотивом [50]. Например, если индивид находится в состоянии дезадаптации, то доминирующим мотивом в большинстве случаев является мотив избегания разрушения. В это случаи трудно говорить об эффективности и самовыражении. Мотив сохранения становится главенствующим тогда, когда нарушается уже имеющие равновесие, например при резком изменении условий среды.

Как правило, переход от состояния к состоянию осуществляется последовательно, в один шаг: отклонение - норма - сверхнормативное состояние. Процесс адаптации относится к особому роду направленных процессов, которые имеют тенденцию к накоплению, концентрации. Каждая последующая стадия таких процессов, качественно отличается от предыдущей, но при этом включает в себя её результат.

Однако в реальной жизни может быть осуществлён скачок с уровня дезадаптации на уровень сверхнормативного состояния. Например, от психоэмоционального напряжения, сразу к реализации стремлений. Существует множество примеров, когда самовыражение происходит на фоне невротического состояния, а объективно социально полезная активность выходит за все границы социальных требований. Но в этом случае уже очень сложно говорить о высшей ступени адаптации: а именно о самореализации в гармонии с социумом.

Особое напряжение в системе вызывает форма адаптации, когда состояние индивида сочетает в себе сверхнормативную форму по одному критерию (например, внешнему) и дезадаптивную по другому (например, внутреннему). В этом случае система чрезвычайно неустойчива, и можно ожидать резких изменений в картине адаптации: буквально «разворота всей структуры на 180 градусов» [51].

**Модель оптимального процесса социально-психологической адаптации.**

В процессе адаптации перед системами (любой природы), вступающими во взаимодействие, стоят две первоочередные задачи: установить непротиворечивый контакт и, при этом, сохранить свои основные свойства. Одновременное выполнение этих двух задач достаточно сложно, если системы изначально несовместимы. Известно, что некоторые виды взаимодействия могут даже привести к разрушению взаимодействующих объектов. Сохранение контакта и его гармонизация возможны только при условии некоторых изменений в системах.

Возникает вопрос: каким образом возможно согласование изначально противоречивых систем без потери основных свойств и полезных функций каждой из них? Такое согласование может достигаться только через объединение их в новой системе более высокого порядка, где они будут функционировать в качестве относительно автономных подсистем (на рисунке - система «С») [52].

Таким образом, процесс оптимальной адаптации заключается в построение новой, более сложной и совершенной системы, в которую исходные объекты (индивид и среда) входят в качестве подсистемы, сохраняя достаточную долю автономии. Такая система имеет новые, отсутствующие у исходных объектов свойства и функции, полезные для вновь образовавшейся системы и повышающие общую продуктивность её подсистем. Новая система возникает в результате активного взаимодействия индивида и среды и предполагает взаимные, двухсторонние изменения. Принципом построения оптимальной системы взаимодействия является развитие и усложнение, как индивида, так и среды. При оптимальном построении системы взаимодействия человек реализуется в продуктивной деятельности, которая, одновременно, приветствуется средой (или партнёром).

Вероятность построения такой системы зависит от способности взаимодействующих субъектов к взаимокоординации через активное отражение свойств партнёра (другой стороны) и своих собственных свойств. В этом случае взаимодействие ведёт к изменениям, которые не случайны, а формируемы целенаправленно для каждой пары (группы) взаимодействующих субъектов.

Высокоорганизованные системы, как правило, являются открытыми; и вновь образовавшаяся система снова и снова вступает во взаимодействие со средой и с другими системами. По всей вероятности, в контексте социально-психологической адаптации мы не можем говорить о каком-либо зафиксированном конечном состоянии адаптированности. Необходимость постоянно возобновляющихся взаимодействий предполагает всё новые и новые изменения [53]. По-видимому, социально-психологическая адаптированность личности - динамическое понятие, которое максимально тесно соприкасается с понятием свойства адаптивности и заключается в способности к построению продуктивных систем взаимодействия.

Существенными особенностями, качественно отличающими социально-психологическую адаптацию от биологической, являются следующие:

1. Социально-психологическая адаптация проходит, преимущественно, по типу адаптация к постоянно изменяющейся среде, что определяет необходимость смещения акцента исследований с состояния адаптированности на свойство адаптации личности.

2. Процесс социально-психологической адаптации не имеет чётких границ и разворачивается на протяжении всей линии онтогенетического развития человека.

. Для социально-психологической адаптации характерны чрезвычайная индивидуализированность и уникальность способов адаптации.

. Существенной особенностью социально-психологической адаптации является высокая степень реализации активной преобразовательной функции, как личности, так и среды.

. Процесс социально-психологической адаптации в большей мере представляет собой взаимодействие равноправных сторон, чем приспособление личности к среде.

. Основной целью социально-психологической адаптации является не приспособление, а самореализация личности [54].

В результате научно-теоретического исследования по проблеме социально-психологической адаптации нами сделаны следующие выводы.

1. Одно из первых упоминаний об адаптации мы находим в теории эволюции живых систем Чарльза Дарвина. Вывод, к которому он пришёл гласит: в природе происходят процессы избирательного уничтожения одних особей и преимущественного размножения других

явление, названное Ч. Дарвином естественным отбором или выживание наиболее приспособленных. То есть, чтобы определённый вид выжил и имел шансы на существование и размножение он должен постоянно адаптироваться к изменяющимся условиям среды.

. В настоящее время существует более 40 определений понятий адаптации. Это связано со спецификой задач той науки, которая занимается изучением процесса адаптации (биология, социология, психофизиология). Что касается нашей работы, то мы будем придерживаться следующего определения: адаптация - результат взаимодействия объекта и среды, а также те изменения, к которым приводит это взаимодействие.

3. Адаптация представляет собой комплексную реакцию на изменение ситуации взаимодействия индивида и среды. Процесс адаптации разворачивается во времени, проходя несколько этапов и затрагивая практически все компоненты личности. Изменения, происходящие в личности можно отследить на трех уровнях: эмоциональном, когнитивным и поведенческом [55].

- Эмоциональный компонент описывает общее эмоциональное состояние человека и его отношение к изменившейся ситуации.

- Когнитивный компонент определяет степень информированности личности о ситуации, степень ориентировки в возникающих проблемных ситуациях.

 На поведенческом уровне рассматривается активность индивида, направленная на преобразование ситуации. При этом активность может выражаться в виде внешнего поведения, а может выступать в форме внутренней активности, направленной на преобразование собственной личности.

Можно выделить пять взаимосвязанных этапов в едином процессе социальной адаптации.

- Первичная реакция на изменение;

- Ориентировка;

 Внутренняя переработка и осмысление;

 Действия, направленные на изменение;

 Продуктивное взаимодействие.

4. Необходимость в адаптации возникает тогда, когда существуют некоторые нарушения взаимодействия индивида и среды. И, естественно, названный этим процесс, закономерно преследует цель устранения имеющихся нарушений и оптимизации взаимодействия.

Адаптация человека к должности и организации предполагает:

- максимально быстрое достижение им рабочих показателей;

- привыкание к коллективу, компании, ее неофициальной структуре;

- освоение основных требований корпоративной культуры и правил поведения;

- уменьшение стартовых издержек фирмы;

- снижение тревожности и неуверенности, испытываемых новичком;

- сокращение текучести кадров;

- экономия времени непосредственного руководителя и сослуживцев;

- развитие у нового сотрудника позитивного отношения к обязанностям, содействие появлению у него реальных ожиданий, удовлетворенности работой.

Учитывая большое влияние процесса адаптации на эффективность труда и, соответственно, на экономические показатели, необходимо вовлечь в его разработку и реализацию руководителей подразделений, ответственных лиц - куратора (или наставника) [56], менеджера по персоналу.

В крупных организациях при большой текучести кадров трудно реализовывать индивидуальный подход. Как правило, разрабатываются общие принципы и процедуры адаптации для каждой категории сотрудников. Например, для рабочих, служащих, представителей управленческого звена. При составлении программ учитываются этапы адаптации.

Этап общей ориентации- знакомство нового человека с фирмой и подразделением, с общими правилами. На этой стадии он составляет для себя «карту местности компании» (пока без тонких деталей), которая поможет ему чувствовать себя увереннее в непривычной обстановке [57].

На этапе вхождения в должность новичок ближе знакомится с коллективом своего подразделения, на практике изучает обязанности и требования, которые к нему предъявляются со стороны организации.

Блок этой информации может быть предоставлен на собеседовании с непосредственным руководителем и / или курирующим специалистом, а также в виде существующей на предприятии нормативной документации (должностной инструкции, положения о подразделении, материалов, касающихся обязанностей и др.).

На этапе действенной ориентацииновичок в ходе работы привыкает к своему статусу, начинает строить отношения с коллегами, начальником, осваивается в компании [58]. В это время ему нужно дать возможность активно действовать в различных сферах, проверять на себе и апробировать полученные об организации знания. В данный период важно, чтобы руководитель или куратор оказывал ему поддержку, регулярно вместе с ним проводил оценку его труда и особенностей общения с сослуживцами. При этом нужно соблюдать баланс между его работой и адаптационными процедурами.

Постепенно преодолеваются производственные и межличностные проблемы, сотрудник «притирается» к коллективу, начинает стабильно трудиться. Руководитель совместно с куратором принимает решение о завершении адаптации и начале самостоятельной работы новичка. Если процесс не организуется и не сопровождается, то, как правило, он длится 1-1,5 года. Если же он регулируется, то адаптация продлиться всего несколько месяцев. Сокращение этого периода способно принести весомую финансовую выгоду, особенно если в процесс вовлекаются не один, а несколько работников.

Если проанализировать весь арсенал целей, прилагаемых разными авторами, то, принимая некоторый уровень обобщения, их можно организовать в иерархическую последовательность: приспособление - сохранение переменных в пределах нормы - уравновешивание, координация - достижение сверхнормативного состояния, повышение уровня функционирования - самореализация. Т.е. цель социально-психологической адаптации - это приспособление к окружающей действительности.

Применительно к нашему исследованию понятие, процесс и цель адаптации нельзя рассматривать без условий. Именно в этом состоит специфика нашей работы - определить цели социально-психологической адаптации и проследить, как же знание условий может повлиять на успешность процесса адаптации.

**2. Опытно-экспериментальная работа адаптации специалистов в коллективе**

**.1 Условия социально-психологической адаптации**

Теоретический анализ литературы, касающейся вопроса социально-психологической адаптации позволил выделить, что показателями успешной социально-психологической адаптации являются:

- Адекватный (то есть удовлетворяющий как индивида, так и группу) социальный статус индивида в данной среде, группе Статус является интегральным показателем расположения индивида в данной системе социальных отношений;

- Психологическая удовлетворенность индивида этой средой, группой и её наиболее важными элементами [60].

При неудовлетворительной адаптации происходят перемещения индивида в другую социальную среду, группу, учащаются проявления отклоняющегося поведения и др.

Что способствует быстрой и успешной адаптации? Прежде всего, такие качества, как.

- Коммуникабельность (то есть способность к общению, к быстрому установлению контактов и связей 0 позволяющая легко входить в новые коллективы;

- Быстрое определение своего места в совместной деятельности, своей роли в коллективе;

 Умение быть правильно понятым;

 Самокритичное отношение к себе, в частности, знание и учёт своих слабых и сильных черт при выборе стиля деятельности;

 Собранность и цельность личности, умение планировать свои действия и поведение и неукоснительно этот план выполнять;

 Умение в разнообразных условиях (зачастую нестандартных) находить возможности для проявления своей организованности, уверенности, активности [61].

Таким образом, основная задача адаптации - обеспечение самоопределения личности в обществе, в группе на основе наиболее существенных особенностей индивидуальности. Причем взаимоотношения в цепи «группа-личность» находятся в органической взаимосвязи. С одной стороны, группа, зная сильные и слабые стороны своих членов, способна поддержать человека в различных ситуациях, а с другой стороны, в коллективной деятельности и общении индивид утверждает свою индивидуальность и интегрируется с группой.

Сформированные в процессе жизнедеятельности адаптированные механизмы переходят в область автоматизированных навыков, привычек, подсознательных регуляторов поведения, причем переход в область подсознания происходит без снижения регулирующей функции.

Несмотря на различие между видами адаптации, все они находятся в постоянном взаимодействии, поэтому процесс управления адаптацией подчиненных требует наличия единой системы инструментов воздействия, обеспечивающих быстроту и успешность адаптации.

Реан А.А. выделил основные условия, обеспечивающие эффективное управление процессом адаптации новичков - к ним относятся:

- Дифференцированный подход к определению новичков по подразделениям организации;

- Объективность деловой оценки новичков;

 Престиж и привлекательность специальности, подразделения, организации в целом;

 Организация жизнедеятельности, позволяющей реализовать мотивационные установки новичков;

 Гибкость и эффективность системы обучения новичков;

 Благоприятные социально-психологический климат и взаимоотношения, сложившиеся в данном коллективе;

 Всемерный учет личностных свойств адаптирующегося подчиненного, связанных с его психическими чертами, темпераментом, характером и т.п.;

 Наличие эффективной системы введения в специальность новичков [62].

Система введения в специальность включает следующие основные формы и методы работы руководителя:

1) Развитие наставничества;

2) Систематические индивидуальные беседы руководителей разного уровня с новичками;

) Использование метода постепенного усложнения заданий, выполняемых новичком. Одновременно необходим контроль с конструктивным анализом ошибок, допущенных при выполнении заданий;

) Выполнение новичком разовых общественных поручений для установления контактов с членами организации;

) Проведение ситуационно-релевых игр, тренингов, практических занятий и других мероприятий по сплочению организации развитию групповой динамики;

) Гласность результатов деятельности (как коллективных, так и индивидуальных);

) Создание эффективной системы обратной связи;

) Текущая деловая оценка руководителем деятельности каждого подчиненного [63].

Также он выделяет критерии адаптированности. Поскольку адаптация строится на основе взаимодействия двух сторон, то естественно, что и критерии адаптированности также должны оценивать процесс двухсторонне:

- Со стороны индивида;

- Со стороны среды.

Выделяют два основных критерия: внешний и внутренний.

Внешний критерий тесно связан с понятием приспособление (adjustment) [64]. Результат адаптации понимается как достижение желаемого поведения в среде и описывается в терминах эффективности, компетентности, успеха. Внешний критерий обычно определяет хорошую приспособленность, соответствие требованиям среды.

Внутренний критерий чаще описывается через общее психологическое благополучие, самоудовлетворение, комфорт, субъективную удовлетворённость своей позицией, социальное самочувствие. Внутренний критерий связан с возможностью удовлетворения индивидуальных потребностей самовыражением (отличается от понятия самореализации, которая предполагает продуктивность деятельности и поведения для социума), сохранением внутренних энергетических ресурсов, отсутствием напряжения и тревоги [65].

Трудность согласования внешнего и внутреннего отражает извечную проблему взаимоотношений индивида и общества и является основной задачей и целью процесса адаптации. Поэтому, если основная проблема процесса адаптации состоит в координации внутреннего и внешнего, то оптимальной адаптированностью можно считать лишь результат, удовлетворяющий требованиям двух критериев.

Такая позиция наиболее ясно представлена в теории Реана А.А., описывающего на основе сочетания внешнего и внутреннего критериев формы адаптации.

Эти формы адаптации неравноценны по своей эффективности и выстраиваются от полной дезадаптации к системной адаптации. В отношении оценки эффективности адаптированности по внешнему внутреннему критериям существуют разные мнения, не, обычно, склоняются в сторону признания большей эффективности адаптации по внешнему критерию, что, возможно, связано с длительным историческим этапом понимания адаптации именно как приспособления.

Принимая во внимание модель адаптированного процесса Реана А.А., мы в данном исследовании попытаемся определить те условия. Которые будут способствовать успешной адаптации человека в новой для него социальной среде, а именно - в коллективе специалистов.

Определяющим в данном исследовании будет положение о внешних и внутренних критериях адаптированности. То есть, по вашему мнению, условия социально-психологической адаптации будут напрямую вытекать из критериев.

Условия - те факторы, которыми обладает среда и человек, и которые в данный конкретный момент времени позволяют достичь желаемого результата [66]. В результате изучения литературы по данному вопросу, в частности труды А.А. Налчаджяна, И.С. Кона, Р. Баркера, Г.М. Андреевой, выделяются ряд внутренних и внешних условий, способствующих успешной адаптации [67, 68].

Внутренние:

- Социализация;

- Воспитание;

 Уровень обученности;

 Темперамент;

 Умение общаться;

 Психологическая готовность;

 Неконфликтность;

 Внешний вид.

Внешние:

- Социально-психологическая структура коллектива, в который вступает новый человек;

- Роль лидера;

 Роль неформальных групп.

Для экспериментального изучения мы выбрали из этого списка наиболее важные, это:

- Изучение темперамента;

- Изучение уровня общительности;

 Исследование предрасположенности человека к созданию конфликтных ситуаций;

 Социально-психологическая структура коллектива.

**2.2 Экспериментальное изучение влияния условий на процесс социально-психологической адаптации**

Практическая часть работы осуществлялась на предприятии ТОО «Казпромсервисстрой» г. Костаная. В период исследования данная организация занималась расширением штата сотрудников. Этим обстоятельством мы решили воспользоваться и провести социально-психологическое исследование по проблеме адаптированности специалиста на новом рабочем месте, а главное, в новом для него коллективе. Численность испытуемых составляла 150 человек.

В рамках данной проблемы, мы провели исследование, которое складывается из следующих компонентов:

- Констатирующий эксперимент - направлен на выявление проблем, связанных с неадаптированностью человека в новых условиях;

- Преобразующий эксперимент - направлен на разработку и реализацию способов разрешения выявленных проблем;

 Проверочный эксперимент - направлен на проверку эффективности разработанных способов разрешения выявленных проблем.

Исследуя проблему адаптации человека, мы сталкиваемся с таким понятием как социальное окружение, то есть те люди, с которыми он вступает в социальные отношения и которые непосредственно влияют на процесс его адаптации. В данном случае мы рассматриваем отношения в коллективе сотрудников. Нам известно, что коллектив - это группа людей, объединенных для достижения одной цели. Именно объединённых, взаимодействующих, имеющих схожие ценности и цели. Но, чтобы взаимодействие прошло на должном уровне, необходимо чтоб каждый член группы (коллектива) чувствовал себя одинаково комфортно и не проявлял чувство тревоги.

Жизнь коллектива предполагает, что по истечении определённого времени одни сотрудники увольняются, переходя на другое место работы, или идут на заслуженный отдых, на смену им приходят другие, новые люди. С управленческой точки зрения, менеджеры рассматривают здесь два возможных варианта:

1) Когда в коллектив приходит молодой, начинающий свой трудовой путь человек, по сути своей ученик;

2) Когда в коллектив приходит опытный, профессионально подготовленный сотрудник, работавший на другом предприятии [70].

Естественно, что и подход к этим людям будет различен. В первом случае на новичка обрушивается весь арсенал воздействий менеджера и коллектива, поэтому его вхождение в коллектив является для менеджера одним из существенных направлений в работе.

Менеджер может лично вводить в курс дела новичка, объясняя его роль и полномочия, трудовые примеры и методы работы, личным примером показывать, как необходимо выполнять ту или иную работу. Постепенно новый сотрудник включится в работу коллектива и примет его порядки и правила поведения. Однако менеджер может поступить и иначе - предоставить возможность новому сотруднику разобраться во всём самостоятельно. Этот путь может быть использован лишь в отношении людей с сильной волей и твёрдым характером.

Новый сотрудник начинает воспринимать новых товарищей по работе, однако и коллектив, в свою очередь, также оценивает его, определяет, что он за человек, как он ведет себя, что знает и что умеет, каков его профессиональный уровень и т.д.

В менеджменте проводились исследования этого процесса и было выявлено, что коллектив рассматривает нового сотрудника с нескольких позиций:

- Внешние данные, т.е. физические характеристики и рост, телосложение, цвет глаз и волос, манера одеваться и разговаривать, держаться с товарищами и т.д. при этом мужскую часть коллектива в большей мере интересуют одни характеристики, женскую - другие.

- Социальные характеристики - уровень образования, род, вид занятий, принадлежность к общественным движениям и организациям, социально-бытовое положение.

 Семейное положение - холост или женат, имеет ли детей, есть ли родители и кто они;

 Анкетные данные - место рождения и учёбы, национальность, какого вероисповедания или неверующий, чем занимался до прихода в коллектив и т.д.

При этом каждый член коллектива воспринимает эти характеристики по-своему. Одному может нравиться его манера одеваться и прическа, а другому все это наоборот не нравиться, он отнюдь не в восторге от первого знакомства с новичком. Более глубокое восприятие и оценка качеств нового сотрудника происходит значительно позднее, когда он начинает раскрывать свои способности и проявлять черты характера, когда будут ясны принятые им ценности и принципы. Естественно, новый работник станет полноправным членом данного коллектива только в том случае, если будет разделять традиции и ценности, которые приняты его коллегами.

Важным для коллектива является и то, во что верит новый сотрудник, а к чему относится скептически. Для менеджера важно, чтобы новый сотрудник поверил не только в цели коллектива, но и в возможность их достижения, свою способность оказать помощь и выполнить роль, которая ему отведена.

О новом человеке в трудовом коллективе судят ещё и по тому, насколько он принципиален. Под принципами в менеджменте, относящимися к отдельному человеку, понимают устойчивую форму проявления системы ценностей и воплощение верований в виде определённых стандартов поведения.

Наша работа направлена на то, чтобы можно было заранее узнать о том, соответствует ли человек тем требованиям, которые предъявляет ему организация, а после этого принимается решение о том, в каком направлении действовать менеджеру по персоналу и психологу, дабы помочь ему в данной ситуации.

Вот поэтому начало нашему исследованию положила методика измерения уровня тревожности К. Леонгарда, которая позволит определить насколько человек готов к взаимоотношениям с новой для него средой и другими людьми.

**Методика измерения уровня тревожности К. Леонгарда**

Фамилия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Имя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

возраст \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_дата проведения опроса \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Инструкция:** «Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и выберите ответ «Да» или «Нет». В бланке для ответов рядом с номером предложения поставьте крестик в столбце «Да», если Вы согласны или в столбце «Нет», если Вы не согласны. Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных или неправильных ответов нет».

|  |
| --- |
| 1. Я могу долго работать не уставая. |
| 2. Я всегда выполняю свои обещания, не считаясь с тем, удобно мне это или нет. |
| 3. Обычно руки и ноги у меня теплые. |
| 4. У меня редко болит голова. |
| 5. Я уверен в своих силах. |
| 6. Ожидание меня нервирует. |
| 7. Порой мне кажется, что я ни на что не годен. |
| 8. Обычно я чувствую себя вполне счастливым. |
| 9. Я не могу сосредоточиться на чем-либо одном. |
| 10. Я всегда немедленно и безропотно выполнял все то, что мне поручали. |
| 11. Раз в месяц или чаще у меня бывает расстройство желудка. |
| 12. Я часто ловлю себя на том, что меня что-то тревожит. |
| 13. Я думаю, что я не более нервный, чем большинство других людей. |
| 14. Я не слишком застенчив. |
| 15. Жизнь для меня почти всегда связана с большим напряжением. |
| 16. Иногда бывает, что я говорю о вещах, в которых не разбираюсь. |
| 17. Я краснею не чаще, чем другие. |
| 18. Я часто расстраиваюсь из-за пустяков. |
| 19. Я редко замечаю у себя сердцебиение или отдышку. |
| 20. Не все люди, которых я знаю, мне нравятся. |
| 21. Я не могу уснуть, если меня что-то тревожит. |
| 22. Обычно я спокоен и меня нелегко расстроить. |
| 23. Меня часто мучают ночные кошмары. |
| 24. Я склонен все принимать слишком всерьез. |
| 25. Когда я нервничаю, у меня усиливается потливость. |
| 26. У меня беспокойный и прерывистый сон. |
| 27. В играх я предпочитаю скорее выигрывать, чем проигрывать. |
| 28. Я более чувствителен, чем большинство других людей. |
| 29. Бывает, что нескромные шутки и остроты вызывают у меня смех. |
| 30. Я хотел бы быть так же доволен своей жизнью, как, вероятно, довольны другие. |
| 31. Мой желудок сильно беспокоит меня. |
| 32. Я постоянно озабочен своим материальным положением. |
| 33. Я настороженно отношусь к некоторым людям, хотя знаю, что они не могут причинить мне вреда. |
| 34. Мне порой кажется, что передо мной нагромождены такие трудности, которых мне не преодолеть. |
| 35. Я легко прихожу в замешательство. |
| 36. Временами я становлюсь настолько возбужденным, что это мешает мне заснуть. |
| 37. Я предпочитаю уклоняться от конфликтов и затруднительных положений. |
| 38. У меня бывают приступы тошноты и рвоты. |
| 39. Я никогда не опаздывал на встречу или учебу. |
| 40. Временами я определенно чувствую себя бесполезным. |
| 41. Иногда мне хочется выругаться. |
| 42. Почти всегда я испытываю тревогу в связи с чем-либо или с кем-либо. |
| 43. Меня беспокоят возможные неудачи. |
| 44. Я часто боюсь, что вот-вот покраснею. |
| 45. Меня нередко охватывает отчаяние. |
| 46. Я - человек нервный и легко возбудимый. |
| 47. Я часто замечаю, что мои руки дрожат, когда я пытаюсь что-нибудь сделать. |
| 48. Я почти всегда испытываю чувство голода. |
| 49. Мне не хватает уверенности в себе. |
| 50. Я легко потею даже в прохладные дни. |
| 51. Я часто мечтаю о таких вещах, о которых лучше никому не рассказывать. |
| 52. У меня очень редко болит живот. |
| 53. Я считаю, что мне очень трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или работе. |
| 54. У меня бывают периоды такого сильного беспокойства, что я не могу долго усидеть на одном месте. |
| 55. Я всегда отвечаю на письма сразу же после прочтения. |
| 56. Я легко расстраиваюсь. |
| 57. Практически я никогда не краснею. |
| 58. У меня гораздо меньше различных опасений и страхов, чем у моих друзей и знакомых. |
| 59. Бывает, что я откладываю на завтра то, что следует сделать сегодня. |
| 60. Обычно я работаю с большим напряжением. |

Главная сложность, которая возникла при проведении этой методики, это подбор подходящего помещения, дабы разместить в нём всех испытуемых. Естественно такого не нашлось и пришлось группу делить на подгруппы по 50 человек, что, нам думается, существенно не повлияло на ход эксперимента.

Тест предназначен для определения акцентуаций характера, т.е. определённого направления характера, включающих десять шкал, из которых нас интересует только та, которая касается определённого уровня тревожности. Испытуемому предлагается ответить на 88 вопросов, касающихся его характера.

После обработки результатов нам открывается такая картина:

- Как и предполагалось у 65% испытуемых показатель тревожности очень высокий;

- 10% имели средний уровень тревожности;

 а 25% средний (с тенденцией к низкому).

Что же понимается под тревожностью. Тревожность (готовность к страху) - состояние целесообразного повышения сенсорного внимания и мотаного напряжения в ситуации возможной опасности, обеспечивающее соответствующую реакцию на страх. То есть - склонность индивида к переживанию тревоги, характерная низким порогом возникновения тревоги; один из основных параметров индивидуальных различий.

В целом тревожность - субъективное проявление неблагополучия личности. Она обычно повышена:

1) при нервно-психических заболеваниях и тяжелых соматических;

2) у здоровых людей, переживающих последствия психической травмы;

) у многих групп людей с отклоняющимся поведением;

) у людей, которые попали в незнакомую для них среду, и которые вынуждены в ней адаптироваться.

В данном исследовании нас интересует та сторона этой проблемы, которая затрагивает тревожность ситуативную, связанную с конкретной внешней ситуацией и как индивид реагирует на неё.

Чем же можно объяснить столь большое количество испытуемых, у которых очень высокий показатель тревожности. Прежде всего, это объясняется возрастными особенностями людей. Большая часть специалистов моложе 25 лет и не имеет необходимого опыта в адаптации на новом рабочем месте. Также сказывается неосведомлённость испытуемых или отсутствие информации о порядке работы, особенностях коллег. Поэтому первой задачей будет познакомить новичка с особенностями его новой работы и провести мероприятия по отлаживанию психологического климата коллектива. И хотя психологи считают, что тревожные люди - более ценные работники, чем не тревожные, т.к. они более исполнительные, более ответственные и стараются всегда довести дело до конца, лучше, когда эта тревожность находится в пределах нормы, а не переходит в беспокойные, навязчивые мысли, страхи, бессонницу, неприятные ощущения.

Поэтому в рамках преобразующего эксперимента были проведены мероприятия по снижению тревожности до разумных пределов, а именно: с новичками проведены ряд деловых игр, направленных на сплочение коллектива и, вместе с тем, на координацию уровня тревожности; также менеджером по персоналу проведены индивидуальные беседы, в процессе которых им были разъяснены все принципы организации трудового процесса на предприятии.

Одной из деловых игр была игра «Полёт на луну».

Цели игры:

1. Сравнить результаты решений, принимаемых группой и индивидуально каждым членом коллектива.

2. Определить уровень развития группы, перед которой ставиться задача;

. Выработать некоторые навыки группового взаимодействия при принятии решений.

Результатом игры стало понимание каждым того, какие требования предъявляются ко всему коллективу и что необходимо делать для того, чтобы взаимодействие между членами коллектива было эффективным.

Следующим этапом исследования будет выявление личностных характеристик - это определение типа темперамента. Под темпераментом следует понимать индивидуально-своеобразные свойства психики, определяющие динамику психической деятельности человека, которые одинаково проявляются в разнообразной деятельности независимо от её содержания, целей, мотивов, остаются постоянными в зрелом возрасте и во взаимосвязи характеризуют тип темперамента.

Для чего это необходимо?

Динамические черты личности человека выступают не только во внешней манере поведения, не только в движениях - они проявляются и в умственной сфере, в сфере побуждения, в общей работоспособности.

Естественно, способности темперамента сказываются в учебных занятиях и в трудовой деятельности. Но главное заключается в том, что различия по темпераментам - это различия не по уровню возможностей психики, а по своеобразию её проявлений.

Установлено отсутствие зависимости между уровнем достижений, т.е. конечным результатом действий, и особенностями темперамента, если деятельность протекает в условиях, которые можно определить как нормальные. Таким образом, независимо от степени подвижности или реактивности индивида в нормальной, нестрессовой ситуации результаты деятельности в принципе будут одинаковыми, поскольку уровень достижения будет зависеть главным образом от других факторов, в особенности от уровня мотивации и способностей. Вместе с тем исследования, устанавливающие эту закономерность, показывают, что в зависимости от особенностей темперамента изменяется способ осуществления самой деятельности.

Ещё Б.М. Теплов обратил внимание на то, что в зависимости от особенностей темперамента люди различаются не конечным результатом действий, а способом достижения результатов. Развивая эту мысль, ряд отечественных исследователей провели исследования с целью установить зависимость между способом выполнения действий и особенностями темперамента. В этих исследованиях рассматривался индивидуальный стиль деятельности как путь к достижению результатов или способ решения определенной задачи, обусловленной главным образом типом нервной системы. Результаты исследований подавляющего большинства авторов независимо от особенностей исследуемых групп и экспериментальных ситуаций, в которых изучался типичный для данных индивидов способ выполнения действий, показывают, что именно тип нервной деятельности, и прежде всего сила и подвижность нервных процессов оказывает существенное влияние на формирование определённого стиля деятельности.

Профессиональный отбор помогает выделить претендентов с наиболее подходящими для данной специальности психофизическими качествами, поскольку часть требуемых некоторыми профессиями качеств плохо поддается тренировке, они ограничены свойствами темперамента. Например, известно, что слаборазвитое чувство времени или малая скорость двигательной реакции могут быть развиты путем индивидуальной тренировки лишь в определенных пределах. В целях профессионального отбора разработаны тесты, позволяющие оценить характеристики внимания, точность оценки времени, скорость двигательной реакции и т.п. применительно к различным специальностям. Важен не только профессиональный отбор. Но и профориентация, т.е. выбор каждым человеком такой трудовой деятельности, которая соответствовала бы не только его интересам, но и его индивидуальным особенностям и возможностям. Исследования показывают, что лица, прошедшие профессиональную специализацию с учётом их психофизиологических характеристик, испытывают большое удовлетворение от своего труда, что самым благоприятным образом сказывается на их производительности.

Продуктивность работы человека тесно связана с особенностями его темперамента. Так, особая подвижности (реактивность) сангвиника может принести дополнительный эффект, если работа требует смены объектов общения, рода занятий, частого перехода от одного ритма жизни к другому. Может создаваться ложное представление, что люди инертные (флегматики) не имеют преимуществ ни в каких видах деятельности, но это не верно: именно они особенно легко осуществляют медленные и плавные движения, у них обнаруживается предпочтение стереотипных способов действия, пунктуально соблюдая однажды принятый порядок. Люди, отличающиеся слабой нервной системой - меланхолики, сильнее мотивированы на выполнение более простых действий, чем остальные, они меньше устают и раздражаются от их повторения. Экспериментально показано, что сангвиники и холерики проявляют меньшую сопротивляемость и пониженную продуктивность в ситуациях, когда условия и способы деятельности строго регламентированы и не допускают включения индивидуальных приемов.

Флегматика нужно вовлечь в активную деятельность и заинтересовать. Он требует к себе систематического внимания. Его нельзя быстро переключать с одной задачи на другую. В отношении меланхолика недопустимы не только резкость, грубость, но и просто повышенный тон, ирония. О проступке, совершенном меланхоликом, лучше поговорить с ним наедине. Он требует особого внимания, следует вовремя хвалить его за проявленные успехи, решительность и волю. Отрицательную оценку следует использовать как можно осторожнее, всячески смягчая её негативное действие. Меланхолик - самый чувствительный и ранимый тип. С ним надо быть предельно мягким и доброжелательным.

Таким образом, от темперамента зависит, каким способом человек реализует свои действия, но при этом не зависит их содержательная сторона. Темперамент проявляется в особенностях протекания психических процессов, влияя на скорость воспоминания и прочность запоминания, беглость мыслительных операций, устойчивость и переключаемость внимания.

Для определения типа темперамента нами была использована методика Айзенка (опросник EPQ). Опросник предназначен для изучения индивидуально-психологических черт личности с целью диагностики степени выраженности свойств, выдвигаемых в качестве существенных компонентов личности: нейротизма, экстраверсии, интроверсии и психотизма. Методика содержит 4 шкалы: экстраверсии-интроверсии, нейротизма, психотизма и специфическую шкалу, предназначенную для оценки искренности испытуемого, его отношения к обследованию.

Айзенк рассматривал структуру личности, как состоящую из трех факторов.

) Экстраверсия-интроверсия. Характеризующая типичного экстраверта, автор отмечает его общительность и обращенность индивида вовне, широкий круг знакомств, необходимость в контактах. Действует под влиянием момента, импульсивен, вспыльчив. Он беззаботен, оптимистичен, добродушен, весел. Предпочитает движение и действие, имеет тенденцию к агрессивности. Чувства и эмоции не имеют строгого контроля, склонен к рискованным поступкам. На него не всегда можно положиться.

Типичный интроверт - это спокойный, застенчивый, интроективный человек, склонный к самоанализу. Сдержан и отдален от всех, кроме близких друзей. Планирует и обдумывает свои действия заранее, не доверяет внезапным побуждениям, серьезно относится к принятию решений, любит во всем порядок. Контролирует свои чувства, его нелегко вывести из себя. Обладает пессимистичностью, высоко ценит нравственные нормы.

) Нейротизм - эмоциональная устойчивость. Характеризует эмоциональную устойчивость или неустойчивость (эмоциональная стабильность или нестабильность). Нейротизм по некоторым данным связан с показателями лабильности нервной системы. Эмоциональная устойчивость - черта, выражающая сохранение организованного поведения, ситуативной целенаправленности в обычных и стрессовых ситуациях. Характеризуется зрелостью, отличной адаптацией, отсутствием большой напряженности, беспокойства, а так же склонностью к лидерству, общительности. Нейротизм выражается в чрезвычайной нервности, неустойчивости, плохой адаптации, склонности к быстрой смене настроений (лабильности), чувстве виновности и беспокойства, озабоченности, депрессивных реакциях, рассеянности внимания, неустойчивости в стрессовых ситуациях. Нейротизму соответствует эмоциональность, импульсивность; неровность в контактах с людьми, изменчивость интересов, неуверенность в себе, выраженная чувствительность, впечатлительность, склонность к раздражительности. Нейротическая личность характеризуется неадекватно сильными реакциями по отношению к вызывающим их стимулам. У лиц с высокими показателями по шкале нейротизма в неблагоприятных стрессовых ситуациях может развиться невроз.

) Психотизм. Эта шкала говорит о склонности к асоциальному поведению, вычурности, неадекватности эмоциональных реакций, высокой конфликтности, неконтактности, эгоцентричности, эгоистичности, равнодушию.

Согласно Айзенку, высокие показатели по экстраверсии и нейротизму соответствуют психиатрическому диагнозу истерии, а высокие показатели по интроверсии и нейротизму - состоянию тревоги или реактивной депрессии.

Нейротизм и психотизм в случае выраженности этих показателей понимаются в качестве «предрасположенности» к соответствующим видам патологии.

Высокие оценки по шкале экстраверсия-интроверсия соответствуют экстравертированному типу, низкие - интравертированному.

Привлекая данные из физиологии высшей нервной деятельности, Айзенк высказывает гипотезу о том, что сильный и слабый типы по Павлову, очень близки к экстравертированному и интровертированному типам личности. Природа интро - и экстраверсии усматривается во врожденных свойствах центральной нервной системы, которые обеспечивают уравновешенность процессов возбуждения и торможения. Таким образ, используя данные обследования по шкалам экстра -, интроверсии и нейротизма, можно вывести показатели темперамента личности по классификации Павлова, который описал четыре классических типа: сангвиник (по основным свойствам центральной нервной системы характеризуется как сильный уравновешенный, подвижный), холерик (сильный, неуравновешенный, подвижный), флегматик (сильный, уравновешенный, инертный), меланхолик (слабый, неуравновешенный, инертный).

**Методика Айзенка - ЕРQ.**

Опросник предназначен для изучения индивидуально-психологических черт личности с целью диагностики степени выраженности свойств, выдвигаемых в качестве существенных компонентов личности: нейротизма, экстра-, интроверсии и психотизма.

Опросник содержит 101 вопрос, на которые испытуемый должен ответить «да» («+»), либо «нет» (» -»).

Инструкция: «Вам предлагается ответить на вопросы, касающиеся Вашего обычного способа поведения. Постарайтесь представить типичные ситуации и дайте первый «естественный» ответ, который придет Вам в голову.

Текст опросника

. У Вас много различных хобби?

. Вы обдумываете предварительно то, что собираетесь сделать?

. У Вас часто бывают спады и подъемы настроения?

. Вы претендовали когда-нибудь на похвалу за то, что в действительности сделал другой человек?

. Вы разговорчивый человек?

. Вас беспокоило бы то, что Вы залезли в долги?

. Вам приходилось чувствовать себя несчастным чело веком без особых на то причин?

. Вам случалось когда-нибудь пожадничать, чтобы получить больше, чем Вам полагалось?

. Вы тщательно запираете дверь на ночь?

. Вы считаете себя жизнерадостным человеком?

. Увидев, как страдает ребенок, животное, Вы бы сильно расстроились?

. Вы часто переживаете из-за того, что сделали или сказали что-то, чего не следовало бы делать или говорить?

. Вы всегда исполняете свои обещания, даже если лично Вам это очень неудобно?

. Вы получили бы удовольствие, прыгая с парашютом?

. Способны ли Вы дать волю чувствам и от души повеселиться в шумной компании?

. Вы раздражительны?

. Вы когда-нибудь обвиняли кого-нибудь в том, в чем на самом деле были виноваты Вы сами?

. Вам нравится знакомиться с новыми людьми?

. Вы верите в пользу страхования?

. Легко ли Вас обидеть?

. Все ли Ваши привычки хороши и желательны?

. Вы стараетесь быть в тени, находясь в обществе?

. Стали бы Вы принимать средства, которые могут привести Вас в необычное или опасное состояние (алкоголь, наркотики)?

. Вы часто испытываете такое состояние, когда все надоело?

. Вам случалось брать вещи, принадлежащие другому лицу, будь это даже такая мелочь, как булавка или пуговица?

. Вам нравится часто ходить к кому-нибудь в гости и бывать в обществе?

. Вам доставляет удовольствие обижать тех, кого Вы любите?

. Вас часто беспокоит чувство вины?

. Вам приходилось говорить о том, в чем Вы плохо разбираетесь?

. Вы обычно предпочитаете книги встречам с людьми?

. У Вас есть явные враги?

. Вы назвали бы себя нервным человеком?

. Вы всегда извиняетесь, когда нагрубите другому?

. У Вас много друзей?

. Вам нравится устраивать розыгрыши и шутки, которые иногда могут действительно причинить людям боль?

. Вы беспокойный человек?

. В детстве Вы всегда безропотно и немедленно выполняли то, что Вам приказывали?

. Вы считаете себя беззаботным человеком?

. Много ли для Вас значат хорошие манеры и чистоплотность?

. Волнуетесь ли Вы по поводу каких-либо ужасных (событий, которые могли бы случиться, но не случились?

. Вам случалось сломать или потерять чужую вещь?

. Вы обычно первыми проявляете инициативу при знакомстве?

. Можете ли Вы легко понять состояние человека, если он делится с Вами заботами?

. У Вас часто нервы бывают натянуты до предела?

. Бросите ли Вы ненужную бумажку на пол, если под рукой нет корзины?

. Вы больше молчите, находясь в обществе других людей?

. Считаете ли Вы, что брак старомоден, и его следует отменить?

. Вы иногда чувствуете, жалость к себе?

. Вы иногда много хвастаетесь?

. Вы легко можете внести оживление в довольно скучную компанию?

. Раздражают ли Вас осторожные водители?

. Вы беспокоитесь о своем здоровье?

. Вы говорили когда-нибудь плохо о другом человеке?

. Вы любите пересказывать анекдоты и шутки своим друзьям?

. Для Вас большинство пищевых продуктов одинаковы на вкус?

. Бывает ли у Вас иногда дурное настроение?

. Вы дерзили когда-нибудь своим родителям в детстве?

. Вам нравится общаться с людьми?

. Вы переживаете, если узнаете, что допустили ошибки в своей работе?

. Вы страдаете от бессонницы?

. Вы всегда моете руки перед едой?

. Вы из тех людей, которые не лезут за словом в карман?

. Вы предпочитаете приходить на встречу немного раньше назначенного срока?

. Вы чувствуете себя апатичным, усталым, без какой-либо причины?

. Вам нравится работа, требующая быстрых действий?

. Вы так любите поговорить, что не упускаете любого удобного случая побеседовать с новым человеком?

. Ваша мать - хороший человек (была хорошим человеком)?

. Часто ли Вам кажется, что жизнь ужасно скучна?

. Вы когда-нибудь воспользовались оплошностью другого человека в своих целях?

. Вы часто берете на себя больше, чем: позволяет время?

. Есть ли люди, которые стараются избегать Вас?

. Вас очень заботит Ваша внешность?

. Вы всегда вежливы, даже с неприятными людьми?

. Считаете ли Вы, что люди затрачивают слишком много времени, чтобы обеспечить свое будущее, откладывая сбережения, страхуя себя и свою жизнь?

. Возникало ли у Вас когда-нибудь желание умереть?

. Вы попытались бы избежать уплаты налога с дополнительного заработка, если бы были уверены, что Вас никогда не смогут уличить в этом?

. Вы можете внести оживление в компанию?

. Вы стараетесь не грубить людям?

. Вы долго переживаете после случившегося конфуза?

. Вы когда-нибудь настаивали на том, чтобы было по-вашему?

. Вы часто приезжаете на вокзал в последнюю минуту перед отходом поезда?

. Вы когда-нибудь намеренно говорили что-нибудь неприятное или обидное для человека?

. Вас беспокоили Ваши нервы?

. Вам неприятно находиться среди людей, которые подшучивают над товарищами?

. Вы легко теряете друзей по своей вине?

. Вы часто испытываете чувство одиночества?

. Всегда ли Ваши слова совпадают с делом?

. Нравится ли Вам иногда дразнить животных?

. Вы легко обижаетесь на замечания, касающиеся лично Вас и Вашей работы?

. Жизнь без какой-либо опасности показалась бы Вам слишком скучной?

. Вы когда-нибудь опаздывали на свидание или работу?

. Вам нравится суета и оживление вокруг Вас?

. Вы хотите, чтобы люди боялись Вас?

. Верно ли, что Вы иногда полны энергии и все горит в руках, а иногда совсем вялы?

. Вы иногда откладываете на завтра то, что должны сделать сегодня?

. Считают ли Вас живым и веселым человеком?

. Часто ли Вам говорят неправду?

. Вы очень чувствительны к некоторым явлениям, событиям, вещам?

. Вы всегда готовы признавать свои ошибки?

. Вам когда-нибудь было жалко животное, которое попало в капкан?

. Трудно ли Вам было заполнять анкету?

Результаты исследования представлены на рис. 1. Из него видно, что больше всего испытуемых имеют сангвинистический тип темперамента, т.е. они способны быстро приспособится к новым условиям, быстро сходятся с людьми, общительны. Чувства легко возникают и сменяются, эмоциональные переживания, как правило, неглубоки. Мимика богатая, подвижная, выразительная. Несколько непоседлив, нуждается в новых впечатлениях, недостаточно регулирует свои импульсы, не умеет строго придерживаться выработанного распорядка жизни, системы в работе. В связи с этим не может успешно выполнять дело, требующее равной затраты сил, длительного и методичного напряжения, усидчивости, устойчивости внимания, терпения. При отсутствии серьёзных целей, глубоких мыслей, творческой деятельности, вырабатывается поверхностность и непостоянство [72].

На втором месте, по численности испытуемых, находится флегматичный тип темперамента, который характеризируется сравнительно низким уровнем активности поведения, новые формы которого вырабатываются медленно, но являются стойкими. Обладает медлительностью и спокойствием в действиях, мимике и речи, ровностью, постоянством, глубиной чувств и настроений. Настойчивый и упорный «труженик жизни», он редко выходит из себя, не склонен к аффектам, рассчитав свои силы, доводит дело до конца, ровен в отношениях, в меру общителен, не любит попусту болтать. Экономит силы, попусту их не тратит. В зависимости от условий в одних случаях флегматик может характеризоваться «положительными» чертами - выдержкой, глубиной мыслей, постоянством основательностью и т.д., в других - вялостью, безучастностью к окружающему, ленью и безволием, бедностью и слабостью эмоций, склонностью к выполнению одних лишь привычных действий.

Далее следует холеричный тип темперамента, который отличается повышенной возбудимостью, действия прерывисты. Ему свойственны резкость и стремительность движений, сила, импульсивность, яркая выраженность эмоциональных переживаний. Вследствие неуравновешенности, увлекшийся делом, склонен действовать изо всех сил, истощаться больше, чем следует. Имея общественные интересы, темперамент проявляет в инициативности, энергичности, принципиальности. При отсутствии духовной жизни, холерический темперамент часто проявляется в раздражительности, аффективности, несдержанности, вспыльчивости, неспособности к самоконтролю при эмоциональных обстоятельствах.

И последний по количеству принадлежащих ему членов группы стоит меланхолический тип темперамента. У него реакция часто не соответствует силе раздражителя, присутствует глубина и устойчивость чувств при слабом их выражении. Ему трудно долго на чём-то сосредоточиться. Сильные воздействия часто вызывают у меланхолика продолжительную тормозную реакцию (опускаются руки). Ему свойственны сдержанность и приглушенность моторики и речи, застенчивость, робость и нерешительность. В нормальных условиях меланхолик - человек глубокий, сдержанный, может быть хорошим тружеником, успешно справляется с жизненными задачами. При неблагоприятных условиях может превратиться в замкнутого, боязливого, тревожного, ранимого человека, склонного к тяжелым внутренним переживаниям таких жизненных обстоятельств, которые вовсе этого не заслуживают.

Результаты этого исследования позволили распределить новичков на такие должности, чтобы каждый мог добиться в сфере должного успеха.

На протяжении всего срока проведения эксперимента со специалистами постоянно проводились беседы, в которых они могли поделиться своими соображениями по поводу их новой работы. Все руководители подразделений были проинформированы по поводу того, как необходимо взаимодействовать с новыми подчиненными и как можно лучшим способом организовать процесс адаптации нового специалиста.

Как мы уже упоминали в предыдущем параграфе, немаловажным условием адаптации является умение человека общаться и главное при этом не доводить дело до конфликта, т.е. быть неконфликтной личностью.

Итак, общение - коммуникация, передача информации или взаимодействие, восприятие людьми друг друга.

Умению говорить, или ораторскому искусству, обучали ещё в античности. Оно предполагает умение точно формулировать свои мысли, излагать их доступным для собеседника языком, ориентироваться в общении на реакцию собеседника. Конечно, разговор по канонам античной риторики сейчас будет выглядеть экстравагантно, но, тем не менее, для успешного делового (житейского) общения жизненно необходимо овладеть основами культуры речи.

Для изучения вопроса, связанного с уровнем развития коммуникативной функции общения мы выбрали методику, которая измеряет уровень общительности. Разработчик теста В.Д. Ряховский.

По итогам проведения теста получилось, что половина испытуемых имела уровень общительности ниже среднего, мало того, они и не очень сильно стремились к этому. Чем это можно объяснить? Здесь мы видим только одно объяснение - новички просто не готовы к вступлению в такой большой коллектив. Требуется гораздо больше времени, чем отведено для нашего исследования. Ещё одним немаловажным условием является то, предрасположен ли испытуемый к конфликтам.

Конфликт - столкновение противоположных сторон, и, как следствие, конфликт мешает успешной адаптации специалиста на новом месте работы. Для определения предрасположенности к конфликтным ситуациям нами была использована методика Кеннета У. Томаса, направленная на выявление индивидуальных стратегий поведения в конфликтных ситуациях. К. Томас по 12 суждениям из 30 пар выявляет пять возможных вариантов поведения человека в конфликтной ситуации: соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление. Испытуемым предлагалось выбрать одно из суждений, которое наиболее типично для их поведения.

Текст опросника:

Инструкция: Предлагаемый тест имеет целью определить характерную для Вас тактику поведения в конфликтных ситуациях. Он состоит из 30 пунктов, в каждом из которых имеется два суждения, обозначенные буквами А и Б (они иногда повторяются в разных пунктах). Сравнивая указанные в пункте два суждения, каждый раз выбирайте из них то, которое является более типичным для Вашего поведения. В бланке для ответов под номером пункта поставьте А или Б в соответствии с Вашим выбором.

А/ Иногда я предоставляю другим возможность взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

Б/ Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, в чем согласны мы оба.

А/ Я стараюсь найти компромиссное решение.

Б/ Я пытаюсь уладить дело с учетом всех интересов другого и моих собственных.

А/ Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б/ Я стараюсь успокоить другого и стремлюсь, главным образом, сохранить наши отношения.

А/ Я стараюсь найти компромиссное решение.

Б/ Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.

А/ Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.

Б/ Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

А/ Я стараюсь избежать возникновения неприятностей для себя.

Б/ Я стараюсь добиться своего.

А/ Я стараюсь отложить решение сложного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.

Б/ Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться чего-то другого.

А/ Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б/ Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.

А/ Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.

Б/ Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.

А/ Я твердо стремлюсь достичь своего.

Б/ Я пытаюсь найти компромиссное решение.

А/ Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.

Б/ Я стараюсь успокоить другого и стремлюсь, главным образом, сохранить наши отношения.

А/ Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.

Б/ Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет навстречу мне.

А/ Я предлагаю среднюю позицию.

Б/ Я пытаюсь убедить другого в преимуществах своей позиции.

А/ Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.

Б/ Я пытаюсь показать другому логику и преимущество своих взглядов.

А/ Я стараюсь успокоить другого и стремлюсь, главным образом, сохранить наши отношения.

Б/ Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности.

А/ Я стараюсь не задеть чувства другого.

Б/ Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.

А/ Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б/ Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

А/ Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

Б/ Я дам возможность другому в чем-то оставаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.

А/ Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.

Б/ Я стараюсь отложить решение сложного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.

А/ Я пытаюсь немедленно разрешить наши разногласия.

Б/ Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.

А/ Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.

Б/ Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.

А/ Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей и той, которая отстаивается другим.

Б/ Я отстаиваю свои желания.

А/ Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.

Б/ Иногда я предоставляю другим возможность взять на себя

ответственность за решение спорного вопроса.

А/ Если позиция другого кажется ему очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям.

Б/ Я стараюсь убедить другого в необходимости прийти к компромиссу.

А/ Я пытаюсь показать другому логику и преимущество своих взглядов.

Б/ Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.

А/ Я предлагаю среднюю позицию.

Б/ Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого.

А/ Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.

Б/ Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

А/ Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б/ Улаживая спорную ситуацию, я обычно стараюсь найти поддержку у другого.

А/ Я предлагаю среднюю позицию.

Б/ Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.

А/ Я стараюсь не задеть чувств другого.

Б/ Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы могли совместно с другим заинтересованным человеком добиться успеха.

По итогам исследования получились следующие результаты:

- Количество испытуемых со стратегией поведения близкой к соперничеству равно 15 человек;

- К сотрудничеству 35 человек;

 К компромиссу 31 человек;

 К избеганию 29 человека;

 К уступчивости 30 человек.

Результаты, полученные после проведенных экспериментов, позволили нам увидеть насколько испытуемые готовы к сотрудничеству с новым окружением и адаптации в нём.

Далее испытуемые были поделены по группам или подразделениям для дальнейшей совместной работы. При делении учитывались те результаты, которые мы получили в ходе предыдущих исследований, т.е. члены групп, предположительно, обладали чертами, которые по нашему мнению способствуют успешной адаптации, и чертами, которые могут помешать им при взаимодействии с новыми людьми. Основой деления на группы выступили результаты, полученные после проведения тестов на определение типа темперамента, общительности и способов реагирования в конфликтной ситуации. Полученные результаты мы занесли в таблицу 1:

Таблица 1. Результаты исследования по выявлению индивидуальных стратегий поведения в конфликтных ситуациях

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № группы | Сангвиник | Холерик | Флегматик | Меланхолик |
|  | В меру общительный и склонный к сотрудничеству | Общительность выше среднего, соперничество и компромисс. | Общительность от среднего и ниже, компромисс и уступчивость. | Общительность ниже среднего, уступчивость и избегание. |
| 1 | 30 чел. | 6 чел. | 6 чел. | 4 чел. |
| 2 | 10 чел. | 18 чел. | 15 чел. | 11 чел. |
| 3 | 10 чел. | 17 чел. | 17 чел. | 12 чел. |

Для чего это мы сделали? Верно утверждение, что идеальных людей нет, но если знать их основные качества, то можно их так сочетать, что добиться идеала будет намного легче.

Проведение констатирующего исследования заняло одну неделю. И как выяснилось, это самое оптимальное время для выявления того, сочетаются ли качества человека с теми условиями, которые требуются от него для успешной адаптации.

В течение следующего месяца проводились преобразующий и проверочный эксперименты, в программу которых входило исследование психологического климата коллектива. В практике исследования психологического климата коллектива обычно используют методы поперечных срезов, т.е. проведение одноразового анкетирования по разным методикам, анализ результатов деятельности. Существенный недостаток такого подхода состоит в невозможности проследить динамику психологического климата, возникновение, развитие и исчезновение различных его переменных. Динамическую картину можно получить, используя лонгитюдное исследование, направленное на длительное исследование некоторых переменных психологического климата в коллективе. Нами была использована методика «Климатическое облако», предложенная А.Н. Лутошкиным. Сущность методики состоит в оценке психологического климата по двум параметрам: тональности настроения и общей активности. Таким образом, психологический климат понимается как общее психическое состояние коллектива, непосредственным составляющим которого является общая эмоциональная атмосфера, преобладающее настроение и уровень активности.

Каждому члену коллектива подразделения организации в конце рабочего дня предлагалось оценить своё состояние по двум параметрам.

Первый параметр - тональность настроения. Необходимо ответить на вопрос: «Какое настроение преобладает в течение дня?». При оценке испытуемые ориентировались на предложенную шкалу: +3 - восторженное; +2 - радостное; +1 - светлое, приятное; 0 - спокойное, уравновешенное; -1 - грустное, печальное; -2 - тревожное, неудовлетворённое; -3 - унылое, упадочное. Второй параметр - преобладающая активность в течение дня. Необходимо ответить на вопрос: «Был ли я больше пассивен или активен».

Для каждого подразделения организации подсчитывалось средние значение по обоим параметрам по формуле:

**,**

Где Σ(+) - сумма всех положительных оценок, Σ(-) - сумма всех отрицательных оценок, n - количество членов подразделения.

После того как были получены средние оценки для каждого подразделения организации, результаты заносились в протокол. В конце эксперимента мы получили результаты, которые мы занесли в таблицу 2:

Таблица 2. Результаты исследования психологического климата в коллективе по методике «Климатическое облако»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Тональность настроения | Преобладающая активность в течение дня |
|  | 1 группа | 2 группа | 3 группа | 1 группа | 2 группа | 3 группа |
| 1 неделя | 25 | 20 | 18 | 19 | 17 | 18 |
| 2 неделя | 28 | 20 | 20 | 19 | 17 | 17 |
| 3 неделя | 29 | 21 | 19 | 22 | 18 | 17 |
| 4 неделя | 30 | 21 | 19 | 23 | 17 | 18 |

У первой группы мы видим, что показатели психологического климата на протяжении месяца тянулись в зону бодрого мажорного настроения, что говорит о достаточной адаптированности членов коллектива по отношению к друг другу и ко всему коллективу.

Вторая и третья группы по показателям психологического климата находятся намного ниже, но по окончании исследования эти группы всё же перешли в зону бодрого, мажорного настроения, что говорит о достаточном уровне адаптированности новичков.

**Заключение**

В результате проведённого исследования мы пришли к следующим выводам:

Повышение интереса к проблеме социально-психологической адаптации и всё более активное изучение этой темы в русле социальной, организационной, педагогической психологии обусловлено интенсивными изменениями, происходящими в современном обществе. Неустойчивость, и, часто, непредсказуемость социальных процессов предъявляют повышенные требования к личности, которой, с одной стороны, соответствовать социальным требованиям, с другой - сохранять внутреннюю стабильность и равновесие.

Социально-психологическая адаптация - результата взаимодействия объекта и среды, а также те изменения, к которым приводит это взаимодействие.

Для успешности адаптационного процесса необходимо соблюдение условий, определить которые и было нашей целью. Эта цель нами была достигнута. Условиями социально-психологической адаптации специалиста в новом коллективе являются: внутренние - тип темперамента, общительность, неконфликтность; внешние - психологический климат коллектива в который вступает новичок.

В процессе исследования нами были решены следующие задачи:

1. Теоретический анализ литературы выявил не вполне изученную проблему социально-психологической адаптации. На многие аспекты впервые обращено внимание только в этом исследовании: выделение внутренних и внешних условий адаптации, разработка программы по социально-психологической адаптации специалистов в любой организации или учреждении.

2. Проведены констатирующий эксперимент, который выявил трудности адаптации характера у вновь вступающих в коллектив специалистов, преобразующих эксперимент, который помог решить проблемы, касающиеся неадаптированности новичков, проверочный эксперимент, с помощью которого мы смогли увидеть те положительные изменения, которых пытались добиться.

. Проведя данное исследование, мы разработали программу для успешной соцально-психологической адаптации специалистов, которая будет полезна как педагогам-психологам, так и любому менеджеру по персоналу в работе с вновь поступающими специалистами самого широкого профиля.

В процессе нашей работы подтвердилась гипотеза: адаптация каждого отдельно взятого специалиста будет настолько успешной, насколько будут сочетаться психологические характеристики всех членов коллектива. Действительно, при должном сочетании типов темперамента, уровня общительности, способов поведения в конфликтной ситуации каждого отдельного члена коллектива на уровне всего коллектива, мы можем достигнуть нормальной адаптации, даже если не будет достаточного соблюдения условий адаптационного процесса.

Ещё один немаловажный вывод следует из того, что после проведения данного исследования и по настоящее время уволившихся из числа испытуемых было всего 10 человек. Но по результатам собеседования все они называли любые причины кроме той, что они не могут адаптироваться в данном коллективе или найти общий язык с коллегами. Это, по-нашему, самое главное достижение этого исследования.

**Список использованной литературы**

1. Управление персоналом: учебник для вузов /ред. Базаров Т.Ю, Ерёмина Б.Л.М.; ЮНИТИ, 2000 - 423 с.

2. Фрейд З. Психология бессознательного. - М.; Просвещение, 1989 - 89 с.

. Педагогические технологии /ред. Кукушкин В.С. Р-н-Д.: издательский центр «Март», 2002 - 320 с.

. Ломовой Б.Ф. Психологические проблемы взаимной адаптации человека и машины. М.; Арго, 1980 - 277 с.

. Моргулец Л. Методы социально-психологической диагностики личности. Л. Набат, 1990 - 244 с.

. Подласый И.П. Педагогика: учебник для студентов высших пед. учеб. заведений. - М.; Просвещение: гуманит. Изд. Центр ВЛАДОС, 1996 - 423 с.

. Фишер Р., Юри У. Путь к согласию, или Переговоры без поражения. - М.: Наука, 1990 - С 46-52

. Кабаченко Т.О. Психология управления. - М., 1996 - С 67-76

. Богуславский В.М. Человек в зеркале русской культуры, литературы и языка. - М.; Просвещение, 1994 - 632 с.

. Психология индивидуальных различий /ред. Гиппенрейтер Ю.Б, М.: ЧеРо, 2000 - 76 с.

. Бодалев А.А. Восприятие и понимание человека человеком. - М.; Кристи, 1982 - 45 с.

. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. - М., 1996 - 91 с.

. Антонова Н.В. Личностная идентичность педагога и особенности его общения: Автореф. Дисс. Канд. псих. Наук. М.; 1995 - 148 с.

. Будилова Е.А. Социально-психологические проблемы в русской науке. - М.; ЮНИТИ, 1993 - 412 с.

. Организации. Среда. Коммуникации: Сб. науч. тр. / С.-Петерб. гос. электротехн. ун-т; Под ред. И.П. Яковлева. - СПб., 1996 - С 44-48

. Гумилёв Л.Н. Этногенез и биосфера Земли. - М.; Капо-СТ, 1999 - 712 с.

. Оуэн Г. Теория игр. - М.: Мир, 1971 - 234 с.

. Гришина Н.В. Давайте договоримся. - СПб.; Мигдао, 1993 - 267 с.

. Крайг Г. Психология развития. СПб.; Стрелец, 2000 - 405 с.

. Худяков С. Внутрифирменные паблик рилейшнз в системе управления персоналом // Российский экономический журнал. №11. 1993 - 25 с.

. Анциферова Л.И., Ярошевский М.Г. Развитие и современное состояние зарубежной психологии. М.; Академия, 1990 - 374 с.

. Практикум по психологии, профессиональной деятельности и менеджмента: Учеб. Пособие /ред. Никифоров Г. СПб.; Изд-во С.-Петербургского университета, 2001 - 241 с.

. Белинская Е.П. Социальная психология личности: Учебное пособие для вузов. - М.; Аспект Пресс, 2001 - 301 с.

. Столяренко Л.Д., Самыгин С.И. 100 экзаменационных ответов по педагогике. Экспресс-справочник для студентов вузов. - Р-н-Д.: издательский центр «Март», 2001 - 256 с.

. Тард Г. Законы подражания - СПб.; Фаргус, 1892 - 598 с.

. Социальное развитие производственного коллектива /ред. Долкарт Э.И.Т.; Хитун, 1985 - 465 с.

. Ярошевский М.Г. История психологии: Учеб. пособие для высших учебных заведений. - М.; Издательский центр «Академия» - 1997 - 416 с.

. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы. М.: Флината, 1991 - 367 с.

. Гиппенрейтер Ю.Б. Введение в общую психологию. Курс лекций. - М.: ЧеРо, 1997 - 336 с.

. Малиновский П.В. Идейно-теоретические и методологические основы организационно-управленческих игр // Управленческие нововведения и игропрактика. - М.: Институт социологии АН СССР, 1990. - С 75-102

. Словарь практического психолога /сост. Головин С.Ю. - Минск.: Харвест, М.; ООО «Издательство АСТ», 2001 - 800 с.

. Астенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. - М.: Инфра-М, 1996 - 361 с.

. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М.: Дело, 1994 - 222 с.

. Михайлов Ф.Б. Управление персоналом: классические концепции и новые подходы. - Казань, 1994 - С 89-95

. Левин К.М. Разрешение социальных конфликтов. СПб, 2000 - 199 с.

. Берримен Дж. Психология и вы / Пер. с англ. А. Шлыкова. - Пермь: «Стрелец», 1997 - 264 с.

. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов - М.; Флинта: МПСИ, 2000 - 648 с.

. Психология и этика делового общения: Учебник для вузов /ред. Лавриненко В.Н.М.; ЮНИТИ-ДАНА, 2002 - 326 с.

. Лихачёв Б.Т. Педагогика. Курс лекций: Учебное пособие для студентов пед. Учебных заведений. - М.; Прометей, Юрайт, 1998 - 464 с.

. Налчаджан А.А. Социально-психологическая адаптация личности. Ереван: Илис, 1988 - 389 с.

. Обозов Н.Н. Психология межличностных отношений. - Киев: Паритет-М., 1990 - 428 с.

. Общая психология: курс лекций/ сост. Е.И. Рогов. М.; Гуманит. Изд. Центр ВЛАДОС, 1998 -248 с.

. Парыгин Б.Д, Основы социально-психологической теории. - М.; Академия, 1971 - 61 с.

. Ньюстром Дж.В., Дэвис К. Организационное поведение - СПб: Питер, 2000 - С 198-201

. Анцупов А Я. Шипилов А.И. Конфликтология. - М.; ЮНИТИ, 1999 -305 с.

. Педагогика трудовых коллективов /ред. Дуранов М.Е.Ч., 1990-321 с.

. Абрамова Г.С. Возрастная психология: Учебник для студентов вузов. - М.; Академический Проект, 2001 - 704 с.

. Каган М.С., Эткинд А.М. Индивидуальность как объективная и субъективная реальность // Вопросы психологии. - 1989- №4 - 35 с.

. Берримен Дж. Психология и вы / Пер. с англ. А. Шлыкова. - Пермь: «Стрелец», 1997 - 264 с.

. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М.; 1991 - 225 с.

. Социально-психологические проблемы сокращения текучести кадров /ред. Кононюк Б.З.М.; Просвещение, 1997 - 357 с.

. Андреева Г.М. Социальная психология. М.; 1996 - 179 с.

. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы. М.: Флината, 1991 - 367 с.

. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально - психологические проблемы. М.; 1990 - 156 с.

. Кадровый резерв и оценка результативности труда управленческих кадров. - М.: Дело ЛТЛ, 1995. - С 176-179

. Психологические проблемы взаимодействия личности и коллектива /ред. Петровский А.В.М.; АСТРА-ПРЕСС, 1998 - 428 с.

. Столяренко Л.Д., Самыгин С.И. 100 экзаменационных ответов по педагогике. Экспресс-справочник для студентов вузов. - Р-н-Д.: Издательский центр «Март», 2001 - 256 с.

. Тард Г. Законы подражания - СПб.; Фаргус, 1892 - 598 с.

. Каган М.С., Эткинд А.М. Индивидуальность как объективная и субъективная реальность // Вопросы психологии. - 1989- №4 - 35 с.

. Пугачев В.П. Тесты, ледовые игры, тренинги в управлении персоналом: Учебник для студентов вузов. - М.; Аспект-Пресс., 2001-285 с.

. Скотт Д.Г. Конфликты. Пути их преодоления. - Киев; Внешторгиздат, 1991 - 489 с.

. Ярошевский М.Г. Психология в 20-м столетии» - М.; Политиздат, 1974 - 443 с.

. Социально-психологические аспекты организации первичного коллектива /ред. Чернышёв А.С.К.; Рада-М. 1980 - 279 с.

. Практическая психология в тестах, или как научиться понимать себя и других /сост. Римская Р. - М.; АСТ-ПРЕСС, 1998 - 376 с.

. Джеймс У. Психология. М.; 1991 - 296 с.

. Гиппенрейтер Ю.Б. Введение в общую психологию. Курс лекций. - М.: ЧеРо, 1997 - 336 с.

. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. - М.; Политиздат, 1977 - 15 с.

. Андреева Г.М. Психология социального познания. М.; 2000 - 280 с.

. Социальное управление в производственных коллективах: Учеб. пособие для студентов вузов /ред. Зайцев А.К.М.; Кларус, 1985 - 435 с.

. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. - СПб: Питер, 2001 - С 159-169

. Базаров Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации. - М.: ИПК ГС, 1996 - 88 с.

. Управление организацией: пособие для студентов вузов /ред. А.Г. Поршнев М. РИТМ, 2000 - 478 с.

. Андреева Г.М. Социальная психология. - М.: Аспект Пресс, 1996 - 135 с.