**Психологическая адаптация домашнего персонала в семьях**

Нынешняя система социально-трудовых отношений переживает новый этап изменений. За последнее десятилетие актуальной стала задача профессиональной подготовки домашнего персонала - подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности. В связи с этим проблема адаптации домашнего персонала есть первоочередной задачей, но недостаточно исследованной и разработанной.

Научная и практическая актуальность проблемы адаптации заключается в том, что современное общество заинтересовано в разработке программ адаптации домашних работников (няни, гувернеры, садовники, повара и другие). Поэтому изучение механизмов и закономерностей адаптации человека в разнообразных социальных условиях на различных уровнях приобретает фундаментальное значение.

Научная новизна данной работы заключается в том, что предпринята попытка взглянуть на адаптацию работника в условиях семьи работодателя.

Объект данной работы – особенности социально-психологической адаптации домашнего персонала.

Предмет исследования – специфика особенностей социально-психологической адаптации домашнего персонала.

Цель статьи: изучение особенностей социально – психологической адаптации персонала к условиям работы в семье работодателя.

В отечественной и зарубежной психологии существует множество подходов к проблеме профессиональной адаптации личности. Исследования ученых Будякиной М.П., Русалиновой А.А., Верршининой Т.Н., Таранова Е.В. внесли существенный вклад в изучение взаимосвязи трудовой и социально-психологической адаптации. Акцент в их исследованиях - личность индивидуума в рабочем коллективе. Налчаджян А.А. рассматривал адаптацию, как процесс приспособления к условиям среды с целью установления определенного состояния, и как само состояние, при котором потребности организма удовлетворены с учетом требований со стороны среды. Березин Ф.Б. уделял внимание исследованиям психической и психофизиологической адаптация человека, Агеев В.С. - психологии межгруппового взаимодействия, Маслоу А – мотивационным аспектам адаптации. Однако большинство авторов ограничиваются только констатацией тех или иных изменений, не пытаясь подойти к трактовке полученных знаний с системной позиции.

Адаптация по своей сути – приспособление личности к внешним факторам или к своим внутренним метаморфозам, что приводит к повышению эффективности их существования и функционирования. Говоря про адаптацию персонала важно составить всестороннюю программу: от социально-психологической адаптации - до социально-организованной и даже психофизиологической [3].

Социально-психологическая адаптация персонала - это процесс внедрения специалиста в семью. Основными моментами здесь являются приобретение и закрепление интереса к работе, накопление трудового опыта, налаживание деловых и личных контактов с коллегами, включение в жизненные устои семьи. Новые сотрудники должны понять свою роль в служебной иерархии, усвоить семейные ценности и требуемые навыки поведения. Адаптации нового работника всегда способствует прикрепление наставника. Она происходит быстрее там, где есть активные контакты между новоприбывшими и работниками служб персонала.

Адаптация социально-организационная предусматривает приспособление в социуме: это процесс правового регулирования, построение правовой иерархии, финансовая мотивация, построение логической цепи руководитель-подчиненный [4].

Адаптация в психологическом плане персонала отражает направленность личности на приспособление к новым условием труда, регулирование эмоциональной совместимости с членами семьи, возникающей вследствие тесного сотрудничества на территории «заказчика». Такую адаптацию называют «пассивным приспособлением». Активной формой есть прямое налаживание коммуникаций в семье работодателя и новом коллективе, организация темпа, ритма и объема трудовой нагрузки, освоение трудового пространства и планирование самой работы.

И наконец, адаптация персонала психофизиологическая - приспособление работника к условиям труда, режимам труда и отдыха на рабочем месте. Факторы, влияющие на психофизиологическую адаптацию: возрастная категория работника, состояние здоровья, стрессоустойчивость, психологическая совместимость с работодателями.

Каждый из этапов адаптации имеет определенные временные интервалы, которые и выступают мерой его успешности. Время каждого адаптационного периода обусловливает успешность адаптационного процесса в целом. Построение иерархической цепи, налаживание коммуникаций с коллективом, умение четко исполнять поручение работодателя – непростая задача, тем более адаптационного периода. Но умение «приспосабливаться» в семье – основа адаптации в социально-психологическом пространстве на рабочем месте, что позволяет адекватно и эффективно включиться в работу. Специалист, не сумевший быстро наладить взаимоотношения с членами семьи и коллегами, становится изгоем и как результат – будет уволенным. Важным фактором является модель стимулирования работника: четкая формулировка материального вознаграждения, описание перспектив, социальное признание членами семьи.

В целом адаптационный период имеет несколько стадий. Первый этап - оценка нового человека, его способностей и навыков. Второй - знакомство с профессиональными обязанностями, семьей, в которой новичок намерен трудиться. Третий - последняя и наиболее эффективная фаза адаптации — применение специальных программ, тренингов или семинаров. Далее - перемены во взглядах и поведении, связанные с желанием соответствовать внешним условиям, под которыми в данном случае следует понимать правила и традиции работодателя [9].

Говоря о специфике адаптации, необходимо учитывать такие характеристики работника, как трудовой опыт в семьях; отрасль и регион (страна), где он работал ранее; способность человека приспосабливаться к новым обстоятельствам. Основываясь на результатах интервью и тестов, можно подобрать наиболее действенный метод адаптации нового сотрудника — специальную программу, тренинг, беседу или наставничество. Суть данных методов состоит в ознакомлении с культурой, правилами и спецификой работы у работодателя. Наставничество — один из методов адаптации, представляющий собой процесс консультирования и оценки новичка более опытным сотрудником. Наставник курирует не только профессиональное, но и личностное развитие своего подопечного; консультирует его по вопросам, связанным с функциональными обязанностями, предоставлением информации, обычаями семьи, спецификой принятия решений или стилем управления. Наставник не только помогает адаптироваться и безболезненно войти в коллектив новому работнику — он развивает и совершенствует собственные умения и навыки. Ведь наставничество — это дополнительная ответственность, подготовка к совместной работе и вопросам своего подопечного, оценка не только его результатов, но и своих собственных.

Сегодня существует множество агентств - рекрутеров домашнего персонала, которые предоставляют услуги не только подбора, но и обучения в целях адаптации. Обучающие программы составляются НR-специалистами на основе общепринятых программ подготовки персонала, но с учетом специфики работы в семьях. Анализируя многочисленные программы подготовительных курсов, оптимальною есть обобщенная, к примеру:

Теоретическая часть.

1. Введение в профессию: понятие семейного сервиса; функциональные обязанности работников (ролевое поведение, соответствие выбранной профессии).
2. Этика и культура поведения в семье.

2.1. Основные заповеди этикета.

2.2.Культура поведения и взаимодействия работника с семьей.

2.3. Основы бесконфликтного общения (вербальные и невербальные средства общения).

1. Правила поведения в конфликтных ситуациях: основные виды стрессов и стрессовых состояний; выход из стрессовых состояний; основы саморегуляции; профилактика (избегание) стрессов.

4. Адаптация на рабочем месте: решение организационно-правовых вопросов, взаимодействие с детьми; взаимодействие со взрослыми (гендерные и возрастные особенности).

Практическая часть:

1. Аутотренинги «Первая помощь в острой стрессовой ситуации».
2. Установки на позитивное восприятие критики.
3. Приемы снижения негативного воздействия замечаний.
4. Ролевые инсценировки.

Следует отметить, что успех адаптации зависит от многих факторов:

* личных свойств адаптируемого сотрудника (психологического портрета, возраст, семейное положение);
* профессиональной подготовки и профпригодности специалиста;
* особенностей социально-экономического климата в семье специалиста;
* психологический комфорт в семье работодателя;
* мотивация работы и особенности организации труда (модель мотивации).

Сам успех трудовой адаптации в большей мере зависит от наличия профессиональной службы управления персоналом (либо компания - рекрутер, либо НR-служба работодателя), технологичность управления адаптацией, информационное обеспечение.

Следует учесть, что в психоанализе толчком к началу процесса адаптации и достижения адаптивности является конфликт. В рамках этого направления психологии отмечают две разновидности адаптации (современный психоанализ):

1. аллопластическая адаптация, осуществляемая посредством тех изменений во внешнем мире, которые человек совершает для приведения его в соответствие со своими потребностями;
2. аутопластическая адаптация, осуществляемая за счет изменений личности (структуры, умения, навыков и т.д.), с помощью которых она приспосабливается к среде. В теоретическую основу программы заложены дидактические принципы поэтапного обучения: обучение основам бесконфликтного общения, освоение практических навыков профессионального взаимодействия с семьей [3].

Особенностью адаптации персонала для работы в семьях является именно профилактика конфликтов между работодателем и наемным рабочим. В этом двухстороннем процессе, по моему мнению, должны принимать участие и работодатели. Для них составляющими «анти-конфликтных» программ могут быть: поддержка чувства личного достоинства персонала; постоянное демонстрирование взаимного уважения; умение усмирять в себе проявления гнева, раздражительности, нервозности; помнить, что в отношениях работодатель – домашний персонал необходимо проявление крайнего терпения, снисходительности, добросердечия.

Таким образом, проблема адаптации домашнего персонала в современной психологии является актуальной и требует более тщательного научного обоснования, изучения и рекомендаций. Кроме того адаптация семейного сервиса – область комплексного изучения не только психологии, но и социологии, конфликтологии, этики.

Список литературы

1. Агеев В.С. Психология межгруппового взаимодействия. М., 1990.
2. Александровский Ю.А. Состояния психической дезадаптации и их компенсация. М., 1976
3. Асеев В.Г. Теоретические аспекты проблемы адаптации // Адаптация учащихся и молодежи к трудовой и учебной деятельности - Иркутск, 1986
4. Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. Л., 1988
5. Егорова М.С. Психология индивидуальных различий. - М.: Планета детей, 1997.
6. Майерс Д. Социальная психология.//Пер. с англ. - СПб.: Питер Ком, 1999.
7. Маслоу А. Мотивация и личность. М., 2001
8. Налчаджан А.А. Социально-психологическая адаптация личности. Ереван: Изд-во АН АрмСССР, 1988
9. Радаев В.В. Человек в домашнем хозяйстве.//СоцИс, 1997.- №4.
10. Селье Г. Очерки об адаптационном синдроме. М., 1960