**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**"ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ АДАПТАЦИИ ЧЕЛОВЕКА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ"**

**Содержание:**

ВВЕДЕНИЕ…………………………………………………………………3

1.ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ АДАПТАЦИИ ЧЕЛОВЕКА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

* 1. . Адаптация к профессиональной деятельности
  2. Виды профессиональной адаптации
  3. Методы исследования психофизиологической адаптации .

2. МЕХАНИЗМЫ ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ

ЧЕЛОВЕКА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

2.1 Механизмы психофизиологической и социальной адаптации

2.2 Управление адаптацией работников

3ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ АДАПТАЦИИ

Заключение

Список используемых источников и литературы

**Введение**

Проблема адаптации человека приобретает все возрастающую научную и практическую актуальность в связи с непрерывным ростом социальной, экономической, экологической, техногенной, личностной экстремальности нашей жизни и существенным изменением содержания и условий труда у представителей многих профессий. В данной работе представлены материалы теоретического и экспериментального изучения адаптации человека и психологического стресса, излагаются накопленные знания о проблеме функционального состояния человека.

В настоящее время основными направлениями в изучении адаптации стали определение этапов становления психофизиологической системы адаптации, критериев ее сформированности, выделение компонентов структуры этого феномена, стратегий развития его составляющих во времени и определение детерминант этого развития.

На основе системного анализа в сформированной психологической системе адаптации, кроме когнитивного и мотивационно-волевого, исследователи выделяют активационный компонент, который связан с органическими и функциональными затратами, направленными на достижение значимых для субъекта целей, с одной стороны, и компенсацию факторов, препятствующих достижению этих целей, — с другой.

1.1 Адаптация к профессиональной деятельности

В самой общей форме явления адаптации в живой природе воспринимаются как выражение целесообразности в устройстве и функционировании организмов. В качестве обязательной предпосылки существования понятия, адаптация включает в себя взаимодействие организма со средой. Различные формы адаптаций (индивидуальные, видовые, биоценотические) имеют свою конкретную форму выражения, т.е. способ взаимосвязи живой системы с окружающей средой.

Для психологов особую важность имеют определения психической адаптации человека, т.е. такие процессы взаимодействия с социальной и физической средой, которые затрагивают все уровни существования личности. В психологии и физиологии труда проблема адаптации человека к производственным условиям, т.е., к условиям, определяемым профессиональной деятельностью, занимает одно из центральных мест.

Адаптация к профессиональной деятельности, являясь многомерным и интегральным процессом, существенно сказывается как на эффективности деятельности отдельных индивидов и рабочих коллективов, так и на состоянии здоровья и продолжительности активного периода жизни.

Профессиональную адаптацию определяют как многоуровневый, функционально детерминированный процесс адаптации к труду с включением в него физиологических, личностно-психологических, поведенческих и социальных компонентов [2]. Профессиональная адаптация есть процесс становления (восстановления) и поддержания динамического равновесия в системе «субъект труда – профессиональная среда» [10]. C точки зрения работодателя, профессиональная адаптация – система мер, способствующих профессиональному становлению работника, формированию у него соответствующих социальных и профессиональных качеств, установок и потребностей к активному творческому труду, достижению высшего уровня профессионализма [3].

Обычно при профессиональной деятельности на человека воздействует комплекс адаптогенных факторов, специфика, интенсивность и продолжительность которых определяются содержанием профессиональной

деятельности и условиями среды, в которых эта деятельность осуществляется. Воздействие этих адаптогенных факторов происходит на разных уровнях системного ответа организма человека: личностном, психофизиологическом, морфофизиологическом, поведенческом и в разной степени вызывает напряжение сенсорного, энергетического, операционного, эффекторного и активационного блоков функциональной системы деятельности организма.

Стадия адаптации к профессии наступает после завершения профессионального образования, когда молодые специалисты приступают к самостоятельной трудовой деятельности. Кардинально изменяется профессиональная ситуация развития: новый разновозрастный коллектив, другая иерархическая система производственных отношений, новые социально-профессиональные ценности, иная социальная роль и принципиально новый вид ведущей деятельности. Этап первичной адаптации (вхождение в профессиональную деятельность) осуществляется по нескольким направлениям:

* Условия деятельности (рабочее место, физическая среда);
* Профессиональные задачи;
* Руководство;
* Социальные факторы профессиональной среды (формирование отношения к организации, коллективу, установление межличностного контакта в рабочей группе и др.) [10]

Основной причиной наступления кризиса на этапе профессиональной адаптации считают несовпадение реальной профессиональной жизни со сформировавшимися представлениями и ожиданиями. Несоответствие профессиональной деятельности ожиданиям вызывает кризис профессиональных экспектаций [5], переживание которого выражается в неудовлетворенности организацией труда, его содержанием, должностными обязанностями, производственными отношениями, условиями работы и зарплатой. Возможны два варианта разрешения кризиса:

* Конструктивный: активизация профессиональных усилий по скорейшей адаптации и приобретению опыта работы;
* Деструктивный: увольнение, смена специальности, неадекватное, некачественное, непродуктивное выполнение профессиональных функций [5].

Статистика свидетельствует, что наибольшее количество принятых на работу уходят в первые три месяца. Основные причины – несовпадение ожиданий и действительности, а также сложности адаптационного процесса. Сотруднику нужна адекватная оценка труда в форме зарплаты и премий; социальная защищенность (оплачиваемые отпуска, больничные листы и так далее); гарантии роста и развития; оговоренный участок работы с определенными правами и обязанностями; комфортные условия труда; творческое взаимодействие с другими сотрудниками [3].

Иерархия ожиданий зависит от индивидуальных особенностей личности, конкретной ситуации. В свою очередь, предприятие ожидает от вновь принятого квалифицированной работы, проявления личных и деловых качеств, соответствующих целям организации; эффективного взаимодействия с коллективом для решения производственных задач; точного исполнения указаний руководства; соблюдения трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка; принятия ответственности за свои поступки.

1.2 Виды профессиональной адаптации

Можно выделить два основных направления адаптации: первичную, при которой происходит приспособление новых сотрудников, не имеющих опыта профессиональной деятельности (например, выпускники учебных заведений различного уровня); вторичную, при которой происходит приспособление сотрудников, имеющих опыт профессиональной деятельности (например, переходящих на должность руководителя).

Профессиональная адаптация выступает важным составным элементом системы подготовки кадров и является регулятором связи между системой образования и производством. Любая профессия предъявляет определенные требования к организации жизни человека. В процессе профессионального обучения молодой человек в большей или меньшей степени фиксируется на изучаемой профессии, ее психологическом и производственном аспекте.

Согласно результатам финских исследователей профессиональной адаптации, молодых специалистов можно разделить на четыре группы:

1. Быстрый переход к работе, соответствующей образованию.

2. Трудовая жизнь характеризуется разбросом, т.е. виды работ не соответствуют образованию.

3. В период обучения получено образование в нескольких областях, но трудовая деятельность быстро приходит в соответствие образованию.

4. Получено образование в нескольких областях, трудовая деятельность характеризуется разбросом в выборе работ [6].

Выделяют четыре варианта адаптации:

* Отрицание. Сотрудник выражает активное несогласие с ценностями фирмы, его ожидания находятся в непримиримом противоречии с реальностью. Обычно он увольняется в первые же месяцы.
* Конформизм. Полное принятие ценностей и норм организации, готовность подчиняться правилам игры. Такие работники составляют в коллективе основную массу.
* Мимикрия. Соблюдение второстепенных норм при неприятии основных – характерно для потенциальной группы риска, члены которой готовы в любой момент расстаться с фирмой.
* Адаптивный индивидуализм. Он характеризуется согласием с основными нормами и ценностями организации при неприятии второстепенных. Сотрудник сохраняет некую индивидуальность, но по-своему неплохо работает в коллективе [3].

Различают следующие виды процесса производственной адаптации сотрудника: профессиональную, психофизиологическую, социально-психологическую, организационную, экономическую и санитарно-гигиеническую.

Профессиональная адаптация заключается в освоении профессиональных навыков, уяснении специфики работы. Каждый новичок проходит стадию ученичества, форма которого зависит от характера организации и предыдущего опыта работы. На производственных предприятиях практикуется наставничество, когда опытный работник передает знания и навыки молодому в процессе делового общения на рабочем месте. Очень распространен инструктаж – наглядная демонстрация приемов и навыков работы. Часто помощники менеджера учатся у старшего товарища технике продаж, манере общения с клиентом; помощницы бухгалтера изучают механизмы финансовых операций, постоянно консультируясь с коллегой.

Конечно, если новичок уже имеет опыт работы по данной специальности, то наставничество и инструктаж принимают форму обмена профессиональными знаниями с целью выработать навыки, наиболее приемлемые для достижения целей организации. В современных крупных корпорациях используют такую форму обучения на рабочем месте, как ротация. Она заключается в краткосрочной работе нового сотрудника на разных должностях в разных подразделениях. Это позволяет относительно быстро изучить работу коллектива в целом и приобрести многостороннюю квалификацию.

Психофизиологическая адаптация – приспособление сотрудника к условиям труда и отдыха. Данная форма адаптации наиболее важна для производственных предприятий и организаций, где используется сложная технология и существует опасность получения производственных травм.

Условия труда в офисах и торговых фирмах, как правило, стандартны, но новичку требуется некоторое время, чтобы подстроиться под ритм работы, интенсивность психофизических нагрузок. Каждый старается обустроить рабочее место по-своему. Необходимые инструменты, бумаги раскладывают так, чтобы было удобно с ними работать, на стены прикрепляют постеры и календари, в шкафчики убирают предметы туалета и посуду.

Психофизиологическая адаптация проходит быстро и безболезненно и определяется главным образом состоянием здоровья и правильной организацией режима труда и отдыха в соответствии с принятыми санитарно-гигиеническими нормами.

Социально-психологическая адаптация предполагает установление межличностных и деловых отношений с сослуживцами, освоение ценностей и групповых норм поведения. Новичок знакомится с расстановкой сил в подразделении, выясняет значимость того или иного сотрудника, включается в состав формальных и неформальных групп. Социально-психологическая адаптация может оказаться трудной и долговременной. Коллектив встречает новичка настороженно, рассматривает "под микроскопом" каждый его шаг. Поэтому надо запастись терпением (приход нового сотрудника может занимать всеобщее внимание не более нескольких недель), быть по возможности общительным, доброжелательным, демонстрировать готовность выслушивать советы. Адаптирующийся в новом коллективе человек сознательно и бессознательно использует некоторые приемы, с помощью которых он анализирует группу:

Прием первый – оценка сотрудника по внешности, манере поведения, стилю одежды. Конечно, все вышеперечисленное несет информацию о человеке, но она не позволяет сделать вывод о личных и деловых качествах.

Прием второй – социальная стратификация. С ее помощью коллектив распределяется на иерархические группы по уровню материального благосостояния, социальному статусу, определяются формальные и неформальные лидеры, изгои, общественники, шутники, первые красавицы, умники. Исходя из социальной стратификации, новый сотрудник выстраивает свое поведение по отношению к разным членам коллектива.

Ошибки при стратификации приводят к конфликтам, неловким ситуациям и в конечном счете осложняют адаптацию в коллективе.

Третий прием – групповая идентификация. Он заключается в отнесении себя самого к одной из групп. При этом человек воспринимает правила поведения, права и обязанности, статус группы. Работник ощущает общность и защищенность, что дает ему уверенность, избавляет от одинокого противостояния большинству.

Четвертый прием тесно связан с третьим, он называется межгрупповой дискриминацией, которая предполагает возвеличивание своей группы и критически-снисходительное отношение к другим. Менеджеры, программисты, бухгалтеры, водители, охранники и грузчики считают свои группы самыми нужными, ответственными, независимыми, а потому остро переживают критику начальства в адрес одного из сослуживцев. Регулярная критика, ущемление в правах, низкие заработки могут нанести серьезный урон самооценке группы, что отрицательно скажется на ее мотивации к труду. Однако межгрупповая дискриминация порождает стремление к первенству, создает конкуренцию и является стимулом к повышению производительности труда.

Организационная (организационно-административная) адаптация предполагает ознакомление со структурой организации, определение в ней собственной роли. В последнее время стали говорить не только об адаптации работника, но и о приспособлении работы к человеку.

Экономическая адаптация определяется размерами заработной платы и соответствием зарплаты выполняемому объему работы.

Санитарно-гигиеническая адаптация предполагает готовность рабочего места к трудовому процессу, готовность сотрудника выполнять правила внутреннего распорядка. Здесь можно упомянуть создание соответствующего рабочего места, коррекцию графика под индивидуальные особенности личности, индивидуализацию системы поощрений и наказаний. Так, все больше фирм практикуют штрафы за опоздания и курение, предоставляют сотрудникам гибкий график работы, премируют на основе рейтинговой системы [3, 15].

1.3 Методы исследования психофизиологической адаптации.

В психофизиологии основными методами регистрации физиологических процессов являются электрофизиологические методы. В физиологической активности клеток, тканей и органов особое место занимает электрическая составляющая. Электрические потенциалы отражают физико-химические следствия обмена веществ, сопровождающие все основные жизненные процессы, и поэтому являются исключительно надежными, универсальными и точными показателями течения любых физиологических процессов. Электрические показатели, по сравнению с другими, наиболее демонстративны, таким образом, они являются важным средством обнаружения деятельности. Единообразие потенциалов действия в нервной клетке, нервном волокне, мышечной клетке как у человека, так и у животных говорит об универсальности этих показателей. Точность электрических показателей, т.е. их временное и динамическое соответствие физиологическим процессам, основана на быстрых физико-химических механизмах генерации потенциалов, являющихся неотъемлемым компонентом физиологических процессов в нервной или мышечной структуре.

К перечисленным преимуществам электрических показателей физиологической активности следует добавить и неоспоримые технические удобства их регистрации: помимо специальных электродов, для этого достаточно универсального усилителя биопотенциалов, который скоммутирован с компьютером, имеющим соответствующее программное обеспечение. И, что важно для психофизиологии, большую часть этих показателей можно регистрировать, никак не вмешиваясь в изучаемые процессы и не травмируя объект исследования. К наиболее широко используемым методам относятся регистрация импульсной активности нервных клеток, регистрация электрической активности кожи, электроэнцефалография, электроокулография, электромиография и электрокардиография. В последнее время в психофизиологию внедряется новый метод регистрации электрической активности мозга — магнитоэнцефалография и изотопный метод (позитронноэмиссионная номография).

Существует еще целый набор вегетативных показателей, которые получили широкое применение при изучении функционального состояния человека. К ним можно отнести характеристики сердечного ритма, кровяное давление, изменение тонуса сосудов головы и конечностей, показатели активности желудка и др.

2. Механизмы психофизиологической адаптации человека в профессиональной деятельности.

**2.1 Механизмы психофизиологической и социальной адаптации.**

Прежде, чем говорить о психологических механизмах процесса адаптации человека, необходимо уточнить содержание понятия «адаптация» в контексте данной работы. В литературе, посвященной этой проблеме, стало уже общим местом упоминание о том, что термин «адаптация» возник в рамках физиологической науки и относился к процессу приспособления слухового или зрительного анализатора к действию раздражителя. В дальнейшем он распространился на более широкий круг явлений, характеризующих приспособление строения и функций организма к условиям внешней среды. Несколько десятилетий назад этот термин был заимствован социологией и психологией для описания явлений, касающихся освоения человеком различных сфер природной и социальной среды. Перенос понятия, характеризующего универсальное свойство живой материи приспосабливаться к постоянно меняющимся внешним условиям, в гуманитарную область повлек за собой ряд теоретико-методологических споров. В основном эти споры касались правомерности отнесения к человеку трактовки адаптации как приспособления к условиям внешней среды. У человека развитие психики, включающей высшую ее форму - сознание - достигло такого уровня, что поведение и деятельность стали определяющим фактором его адаптации [15]. Человек в процессе своей жизнедеятельности преобразует внешнюю среду, приспосабливая ее к своим потребностям. То, что значительную часть преобразований он осуществляет осознанно, отличает его от остальных представителей животного мира. По мнению В.П. Казначеева: «Адаптация в широком смысле - процесс приспособления человека к условиям среды обитания, которую все в большей мере создает он сам в результате преобразования природы, направленный на сохранение, развитие человека и достижения главной цели: прогресса человека» [14, с.4]. В отличие от животных, благодаря своей социальной природе, человек способен создать искусственную среду - среду культуры и цивилизации, в результате чего расширяется спектр его приспособительной активности. Казалось бы, эти определения свидетельствуют о том, что даже психофизиологическое направление исследования адаптационных процессов признает коренное отличие в понимании термина «приспособление» применительно к человеку. Однако предназначение адаптации многие физиологи видят в обеспечении состояния гомеостаза, а способность к адаптации оценивают как процесс «подгонки», оптимизации ответных реакций без коренной перестройки деятельности всего организма [12, 16]. Подобное совмещение понимания сущности адаптации человека и определения ее целей и механизмов вызывает ряд закономерных вопросов. Первый относится к тому, в чем же авторы видят основной источник прогресса человека - в совершенствовании операциональных характеристик его поведения и деятельности? Второй касается понимания роли гомеостаза, то есть можно ли состояние внутреннего постоянства организма отнести к единственному критерию адаптивности человека? При такой постановке проблемы полностью выпадает внутренний, субъективный аспект развития приспособительной активности человека, совершенствования механизмов психической, личностной регуляции поведения и деятельности.

Подобный естественнонаучный подход к явлению адаптации не мог не проявиться и в особенностях исследований, посвященных проблеме психофизиологической адаптации человека в профессиональной деятельности.

Анализируя данную позицию, можно отметить, что наибольшее сомнение вызывает положение о том, что основным средством адаптации личности в профессиональной среде является стандартизация ситуаций В современных условиях, отличающихся высокой динамичностью, стандартизация поведения не может обеспечить эффективность профессиональной адаптации.

Как показали последние десятилетия, изучение адаптации и ее механизмов развивалось именно по этому пути. Эволюция теорий стресса и общего здоровья человека, развитие психосоматической медицины и экологической физиологии, внедрение в практику достижений гуманистической психологии и психотерапии существенно преобразовали взгляды на феномен адаптации и регуляторные механизмы, лежащие в его основе. Системный подход позволил преодолеть свойственное прежнему времени искусственное разделение видов и уровней адаптации и высказать предположение о механизмах их взаимодействия, предложить комплексные критерии адаптированности, уточнить понятие адаптации. Обобщая основные положения, высказанные в трудах В.С. Аршавского и В.В. Ротенберга, В.И. Медведева и Г.М. Зараковского, Л.А. Китаева-Смык, Ф.Б. Березина, В.Н. Крутько, Е.Ю. Коржовой [14, 11, 16, 5, 10, 8]можно заключить, что:

* адаптация является целостным, системным процессом, характеризующим взаимодействие человека с природной и социальной средой. Выделение различных видов и уровней адаптации в достаточной мере искусственно и служит целям научного анализа и описания этого явления;
* механизмом, определяющим уровень развития процесса адаптации, является диалектическое противоречие между интересами различных уровней иерархии: индивида и вида, особи и популяции, человека и общества, этноса и человечества, биологическими и социальными потребностями личности;
* системообразующим фактором, регулирующим и организующим процесс адаптации, является цель, связанная с ведущей потребностью;
* особенности процесса адаптации определяются психологическими свойствами человека, в том числе уровнем его личностного развития, характеризующегося совершенством механизмов личностной регуляции поведения и деятельности;
* критериями адаптированности можно считать не только выживаемость человека и нахождение места в социально-профессиональной структуре, но и общий уровень здоровья, способность развиваться в соответствии со своим потенциалом жизнедеятельности, субъективное чувство самоуважения;
* процесс адаптации человека в новых условиях существования имеет временную динамику, этапы которой связаны с определенными психологическими изменениями, проявляющимися как на уровне состояния, так и на уровне личностных свойств.

Наиболее современным определением понятия психической адаптации нам представляется следующее: «Психофизиологическую адаптацию можно определить как процесс установления оптимального соответствия личности и окружающей среды в ходе осуществления свойственной человеку деятельности, который позволяет индивидууму удовлетворять актуальные потребности и реализовать связанные с ними значимые цели (при сохранении физического и психического здоровья), обеспечивая в то же время соответствие психической деятельности человека, его поведения требованиям среды» [5, с.5]. Автор этого определения - Ф.Б. Березин - выделил три аспекта психофизиологической адаптации: собственно психический, социально-психологический и психофизиологический. Социально-психологический аспект адаптации обеспечивает адекватное построение микросоциального взаимодействия, в том числе - профессионального, достижение социально значимых целей. Он является связующим звеном между адаптацией индивидуума и популяции, способен выступать в качестве уровня регулирования адаптационного напряжения.

Важным в контексте данного исследования представляется понятие жизненного потенциала, используемое в работах В.И. Медведева. Автор рассматривает его как «интегральное свойство сохранять свою биологическую и духовно-психологическую жизнеспособность и осуществлять преобразующую деятельность, направленную на продвижение к общей цели» [11, с.6].

Современные научные представления о феномене адаптации послужили основанием для формулировки рабочего понятия «психофизиологическая адаптация».

Психофизиологическая адаптация рассматривается как процесс организации социального взаимодействия, способствующего наиболее полной реализации личностного потенциала.

Личностный потенциал представляет собой совокупность личностного ресурса и уровня развития самопознания, обеспечивающих процесс саморегуляции и самореализации в измененных условиях существования.

Следует отметить, что попытки исследования взаимосвязи развития личности и процесса адаптации проводились неоднократно, например, в 1991 году вышла в свет публикация П.В. Кузнецова с многообещающим названием: «Адаптация как функция развития личности» [11]. Содержание работы разочаровало, так как, следуя логике автора, к высокому уровню адаптации мог быть отнесен человек с «высокой степенью идеологизации, истинным признанием общественных ценностей, страдающий постоянной нехваткой времени для реализации всего задуманного» [11, с.48]. Доводя это высказывание до гротеска, можно себе представить конформиста с неврозом временной организации, неспособного произвольно сосредоточиться и выбрать главные направления в жизни - теми качествами, которыми, как показала современная практика, наделены люди, с трудом адаптирующиеся в изменяющихся условиях. Единственным объективным объяснением такой позиции автора может служить предположение, что в различных условиях социальной среды различаются и личностные качества, обеспечивающие эффективность адаптации: в стабильном идеологически нормированном мире - одни, в ситуации неопределенности - другие.

Больший интерес представляют исследования, в той или иной форме использующие понятие личностного ресурса - запаса различных структурно-функциональных характеристик человека, обеспечивающих общие виды жизнедеятельности и специфические формы адаптации [3]. Этот запас характеризуется разными терминами, в зависимости от психологической школы или концепции авторов, но, по-видимому, они подразумевают одни и те же процессы, по-разному проявляющиеся на различных уровнях. Например, Л.И. Анцыферова говорит об «экспериментировании с жизненными ролями»: принимая на себя роль, человек выбирает способ существования и ведет себя в соответствии с требованиями роли. Когда человек самоопределяется, пережитые формы не исчезают, а существуют в виде «эскизов». В слабоструктурированных ситуациях эти «эскизы» могут способствовать выживанию [4]. Л.В.Корель вводит термин «адаптивный потенциал», понимая под ним совокупность свойств, которые существуют в скрытом виде и «задействуются» в ходе адаптации [7]. Ф.Б. Березин предполагает, что недостаточность арсенала приспособительных реакций и набора стереотипов прошлого опыта может служить причиной развития реакций напряжения или стресса - основных адаптационных механизмов [5]. На основании этих мнений можно предположить, что адаптация в ситуации неопределенности зависит от количества зафиксированных в памяти индивида системных форм, отражающих жизненный опыт личности. Чем разнообразнее их репертуар, тем выше ресурс личности, тем выше эффективность адаптации, тем более вероятно, что состояние дистресса не придет на смену нормальной реакции адаптационного напряжения.

Понятие личностного ресурса включает также ряд более «жестких» структурных характеристик, каковыми являются индивидуальные психологические качества, начиная от свойств темперамента и заканчивая эмоциональными, интеллектуальными и коммуникативными характеристиками. Они в значительной мере определяют явление «стрессоустойчивости» и особенности развития адаптивных реакций.

Еще одной важной составляющей личностного потенциала мы считаем уровень личностного развития. Существуют различные точки зрения по поводу содержания этого понятия. Основной «камень преткновения» лежит в области дефиниции личностного и духовного становления человека. Мы поддерживаем в этом плане точку зрения А.П. Корнилова, который предлагает в качестве ориентиров психологического понимания критериев личностного развития принимать уровень развития самопознания и саморегуляции, личностные ценности и компетентность в индивидуальном решении проблем [9]. Ценности мы склонны отнести скорее к области личностного ресурса, хотя это может быть предметом обсуждения. В целом же для нас такое понимание означает способность самоосознания человеком своего личностного ресурса и построения на этой основе сценария, адекватного ресурсу адаптивного поведения.

С нашей точки зрения, предлагаемое в этой работе понимание специфики социально-психологической адаптации имеет не только теоретическое значение. Такая постановка проблемы позволяет более эффективно решать проблему практической помощи психолога, поскольку ставит во главу угла не столько обучение «культивируемым большинством способам поведения», сколько поиск путей адаптации, соответствующих личностному потенциалу каждого отдельного человека.

2.2

|  |
| --- |
| **УПРАВЛЕНИЕ АДАПТАЦИЕЙ РАБОТНИКОВ**  Управление процессом адаптации - это активное воздействие на факторы, предопределяющие ее ход, сроки, снижение неблагоприятных последствий и т.п. Необходимость управления адаптацией предопределяется большим ущербом как для производства, так и для работников, а его возможность доказана опытом отечественных и зарубежных предприятий и'организаций. Разработка мер, положительно влияющих на адаптацию, предполагает знание как субъективных характеристик рабочего (пол, возраст, его психофизиологические характеристики, а также образование, стаж и др.), так и факторов производственной среды, характера их влияния (прямое или косвенное) на показатели и результаты адаптации. Поэтому при оптимизации процесса адаптации следует исходить из имеющихся возможностей предприятия (в части условий труда, гибкого рабочего времени, организации труда и т.д.) и ограничений в изменении рабочего (в развитии тех или иных способностей, в освобождении от отрицательных привычек и т.п.), необходимо также учитывать различия на новом и на прежнем месте работы, особенности новой и прежней профессий, ибо они могут быть существенными, что послужит серьезным барьером для профессиональной мобильности [3] и проведения кадровой политики предприятия. Роль той или иной стороны производственной адаптации может проявляться по-разному, в зависимости от конкретной ситуации. Для одной профессии (профессиональной группы) определенных условиях работы наиболее сложной проблемой может быть, например, психофизиологическая сторона адаптации, для других - социально-психологическая. Молодой рабочий, принятый на предприятие, сталкивается, как правило, со всеми сторонами производственной адаптации, а для работника, перешедшего в другой цех, требования к социально-психологической адаптации могут быть существенно ослаблены, так как ему придется приспосабливаться только к первичному трудовому коллективу. Итак, конкретизация подхода к каждому работнику, определение значимости той или иной стороны адаптации для конкретных условий производственной среды, разработка соответствующих мероприятий для облегчения ее прохождения составляют основу процесса управления адаптацией, предполагающего и определенную технологию. Так, применительно к молодым рабочим она включает в себя [4]: \* анализ ожиданий поступающих рабочих (выяснение на основании беседы мотивов поступления, ожиданий, связанных с данным предприятием, при необходимости - профессиональная ориентация); \* прием и прогноз стабильности новичка (как долго он может проработать в данном коллективе); \* введение новичка в коллектив; \* собственно контроль адаптации в ходе периодических встреч или заочно; \* ликвидацию причин конфликтных ситуаций или неудовлетворенности решением проблем адаптантов, санкции в отношении тех, кто обязан был устранить причины неадаптации; \* обобщение материалов о ходе адаптации новичков, ознакомление с ними администрации предприятия и линейных руководителей. Особое внимание к молодым рабочим необходимо проявлять в первые три месяца их работы, когда сказывается недостаточный уровень освоения профессии, весьма напряженными представляются нормы выработки, не всегда фактические условия и уровень организации труда и производства соответствуют ожиданиям в отношении сферы приложения труда и выбранной профессии. Среди мер, способствующих сокращению периода адаптации и негативных ее последствий, можно выделить хорошо поставленную профессиональную ориентацию и, в частности, профессиональный отбор кадров. Последний позволяет выявить работников, вероятность успешной адаптации которых к данным Факторам производственной среды наиболее высока. В наибольшей степени это относится к профессиям, предъявляющим к работнику специфические требования (внимательность, острота зрения и т.п.). Успешной психофизиологической адаптации способствуют мероприятия по приспособлению среды к человеку: улучшение условий труда, учет эргономических требований при организации рабочего места (выбор соответствующего оборудования, планировка рабочего места), при конструировании оборудования, оргоснастки и т.д. Важными представляются мероприятия, направленные на снижение утомляемости человека [5]. Адаптация и ее сроки в значительной степени зависят от организации системы профессионально-квалификационного продвижения рабочих на предприятии. Часто на монотонные, малосодержательные, а потому и малопривлекательные работы принимают новичков, иногороднюю молодежь. Адаптация их на производстве определяется перспективами их роста, возможностями перехода на все более сложные виды труда в соответствии с образованием, отношением к труду и т.д. Особую проблему представляет адаптация к труду в новых условиях хозяйствования. Это своего рода повторная адаптация: человек, оставаясь на своем рабочем месте, адаптированный к нему, должен приспосабливаться к новой экономической, социальной и психологической ситуации. Требование большей увязки оплаты труда с его конечными результатами заставляет активизировать использование своих возможностей, что часто сопровождается повышением интенсивности труда как за счет более высокого темпа работы, увеличения продолжительности рабочего времени, так и за счет игнорирования правил охраны труда и техники безопасности. Дезадаптация работника к таким условиям труда проявляется в повышении травматизма и заболеваемости, развитии некомпенсируемого утомления работника, не успевающего восстановить работоспособность к началу очередного рабочего периода. Важную роль в адаптации работников играет психологический климат в коллективе. Деловые взаимоотношения развивают чувство товарищества и взаимопомощи, повышают трудовую активность работников, удовлетворенность трудом. С экономической точки зрения психологический климат и моральная обстановка на предприятии существенно влияют на продуктивность труда, действуя на психику и настроение людей. Адаптация работника на производстве, эффективное управление этим процессом требуют большой организационной работы. Поэтому на многих предприятиях страны создаются специализированные службы адаптации кадров. Однако организационно это делается по-разному: в зависимости от численности персонала предприятия, структуры управления предприятием, наличия и организации системы управления персоналом, нацеленности администрации предприятия на решение социальных задач в сфере управления производством и других моментов. Службы адаптации работника могут выступать как самостоятельные структурные подразделения (отдел, лаборатория) или же входить в состав других функциональных подразделений (как бюро, группа и отдельные работники) - в отдел кадров, социологическую лабораторию, отдел труда и заработной платы и т.п. Иногда должность специалиста по адаптации вводится в штатное расписание цеховых управленческих структур. Важно, чтобы заводская служба адаптации была составным звеном общей системы управления кадрами на предприятии. Основные задачи службы адаптации - разработка и внедрение с участием функциональных служб управления предприятием мероприятий по сокращению неблагоприятных последствий от работы неадаптированного работника, по стабилизации трудового коллектива, росту трудовой отдачи работников, повышению удовлетворенности трудом. Важная задача службы адаптации состоит также в координации деятельности всех звеньев предприятия, имеющих отношение к адаптации, к осуществлению конкретных мероприятий, изменению параметров внешней среды и т.п.: функциональных служб заводоуправления, администрации, линейных руководителей. Слагаемые эффекта от деятельности службы адаптации - снижение уровня текучести, уровня брака, сокращение числа поломок оборудования и инструмента, срока выхода на средний Уровень выполнения норм в цехе, на участке, числа нарушений трудовой дисциплины и т.п.   * **ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ 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. 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 [2]. 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 (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. 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. |

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема адаптации человека к изменяющейся среде становится все более актуальной в психологии. Трудное социально-экономическое положение России в период реформ, военные конфликты, рост преступности, экологические бедствия – вот далеко не полный перечень стрессоров, испытывающих на прочность психику современного человека. Именно поэтому в данной работе была сделана попытка обобщить богатый теоретический материал, в котором центральное место занимает вопрос адаптации человека. Адаптация – это тот процесс, который позволяет существовать любому живому организму (в том числе и человеку). При изменяющихся параметрах среды адаптация делает возможным поддержание устойчивости внутри организма и сбалансированности системы «организм – среда». Тем самым создаются условия, необходимые для существования, развития и продолжения рода.

Следует отметить, что профессиональная адаптация дает возможность изучения дополнительных профессиональных возможностей, а также формирования профессиональных качеств сотрудника и его отношения к работе. Как правило, удовлетворенность трудом наступает вследствие достижения определенных значительных результатов, которые приходят во время освоения работником специфики работы на рабочем месте.

При рассмотрении проблемы адаптации человека выделяют три функциональных уровня: физиологический, психический и социальный. Причем существуют определенные физиологические и психические механизмы, обеспечивающие процесс адаптации на этих трех уровнях. Все уровни адаптации взаимосвязаны между собой, оказывают друг на друга непосредственное влияние и определяют функциональное состояние организма.

Психофизиологические данные помогают на практике различать состояния психической адаптации и дезадаптации, выявлять динамику и формы процесса адаптации, уровни и варианты адаптационных систем, а также определять группы факторов, влияющих на процесс адаптации, которые усиливают или уменьшают компенсаторные возможности и ресурсы человека.

Список используемой литературы:

1. Агаджанян Н. А. Адаптация и резервы организма. – М.: Физкультура и спорт, 1983. – 176 с.

2. Адаптация к профессиональной деятельности / Физиология трудовой деятельности // А. Ж. Юревиц, В. С. Аверьянов, О. В. Виноградов и др., – СПб.: Наука, 1993. – с. 209–277.

3. Адаптация работника: задачи, средства, проблемы. –http://www.uralweb.ru/articles/job/page\_1/000/091/article\_91.html.

4. Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. – Л., 1988. – 270 с.

5. Бодров В.А. Информационный стресс. – М., 2000. – 351 с.

6. Воланен М. В. Профессиональная адаптация молодежи / Психология личности и образ жизни. – М.: Наука, 1987. – с. 117–120.

7. Зеер Э. Ф. Психология профессии: учебное пособие для студентов вузов. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, – 2003. – 336 с.

8. Казначеев В. П. Современные аспекты адаптации. – Новосибирск: Наука, сиб. отделение, 1980. – 192 с.

9. Леонова А. Б. Психодиагностика функциональных состояний человека. – М.: Изд-во МГУ, 1984. – 200 с.

10. Медведев В. И. О проблеме адаптации // Компоненты адаптационного процесса. – Л.: 1984. – С. 3–18.

11. Медведев В. И., Леонова А. Б. Функциональное состояние человека // Физиология трудовой деятельности. – СПб.: Наука, 1993. – С. 10–54.

12. Моросанова В.И. Индивидуальный стиль саморегуляции. – М., 1998. – 192 с.

13. Никифоров Г. С. Психология здоровья. – СПб.: Речь, 2002. – 256 с.

14. Проблемность в профессиональной деятельности: Теория и методы психологического анализа. – М., 1999. – 358 с.

15. Холодова О. Н. Адаптация кандидатов в крупных много профильных организациях. http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name= News&file=article&sid=2300

16. Шибутани Т. Социальная психология. Пер. с англ. В. Б. Ольшанского. – Ростов н/Д: «Феникс» ,2002.

17. Эмоциональный стресс в современной жизни / К.В. Судаков, Е.А. Юматов // Медицина здравоохранение: Обзорная информация. – М., 1991. – 84 с.