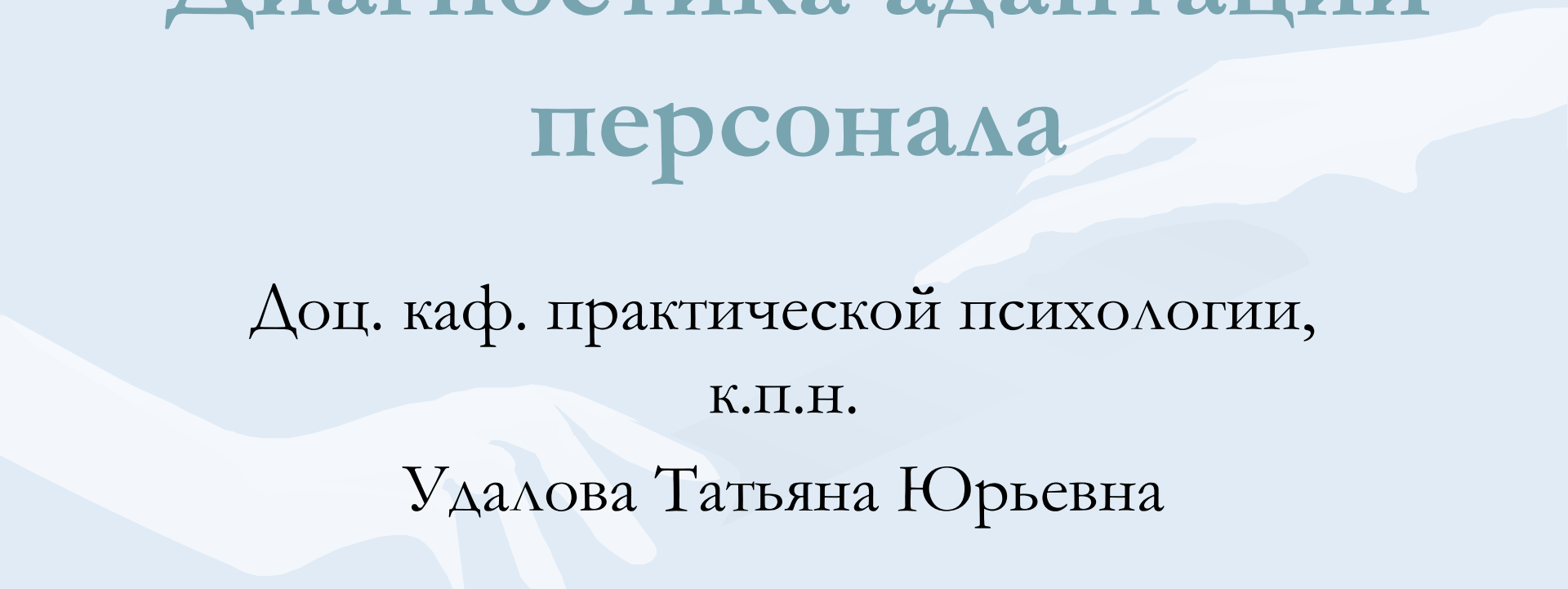


# Диагностика адаптации персонала



Доц. каф. практической психологии,

к.п.н.

Удалова Татьяна Юрьевна

# Адаптация

- (лат. *adapto* — приспособляю) - приспособление строения и функций организма к условиям существования в окружающей среде.
- Адаптация в деятельности человека (трудовой, учебной, спортивной) проявляется неустойчивостью показателей деятельности, несогласованностью психических функций, важных для выполнения деятельности, неважным самочувствием, признаками неуверенности, сверхосторожности и т. д.

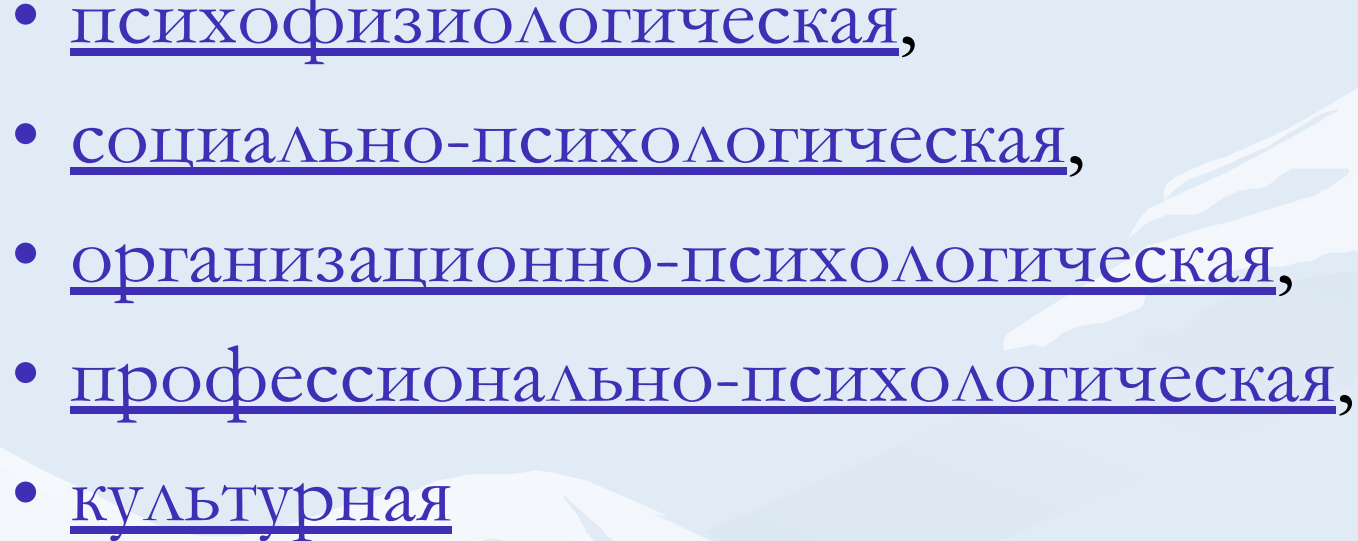
# Длительность состояния адаптации зависит от:

- резервных возможностей человека,
- особенностей структуры, эргономических и социально-психологических факторов деятельности,
- обеспеченности консультативным сопровождением человека.

# Этапы адаптации в деятельности

1. *Адаптация первичная* — освоение новых для себя правил, требований, знаний (школьник становится студентом, студент — работником и т. п.).
2. *Адаптация вторичная* — совмещение ранее приобретенных навыков, знаний, опыта с новыми условиями, требованиями их реализации.
3. *Реадаптация* — реконструкция сложившихся стереотипов, навыков, жизненного уклада (переезд на новое место жительства, освоение новой должности или профессии).
4. *Деадаптация* — разрушение сложившихся стереотипов поведения. Например, работник становится безработным или пенсионером, семейный человек — одиноким.

# Разновидности адаптации

- сенсорная,
  - психофизиологическая,
  - социально-психологическая,
  - организационно-психологическая,
  - профессионально-психологическая,
  - культурная
- 

# *Сенсорная адаптация.*

- Приспособительное изменение чувствительности органов чувств под влиянием действия раздражителя. Например, слабые раздражители повышают чувствительность (в полутемноте, темноте обостряется зрение), а сильные понижают.



# *Психофизиологическая адаптация.*

- Приспособительное изменение психофизиологических функций: внимания, памяти, психомоторики, работоспособности, направленное на соответствие требованиям (влияниям) внешней среды и на сохранение целостности организма.
- Например, минимизация физических усилий при выполнении соответствующей работы (в определенной степени объясняет причины нарушения правил ТБ и охраны труда, которые требуют дополнительных усилий).



# *Профессионально-психологическая адаптация*

— согласование профессиональных возможностей и личностного потенциала человека с требованиями профессиональной деятельности, корпоративной культуры, регламента служебно-делового сотрудничества и правил внутреннего распорядка в трудовом коллективе, направленное на удовлетворение интересов компании, трудового коллектива и личности работника.



- Включает в себя приспособление профессионально важных функций, привычек адаптанта к требованиям и условиям эргономической среды обитания. У адаптанта при встрече с непривычными для него стрессорами могут возникать когнитивные нарушения: сложно сосредоточиться и логически выстроить свои мысли, забывчивость, меньшая сообразительность, легкая отвлекаемость, эмоциональная неадекватность.
- Когнитивные нарушения в период адаптации подталкивают работника жестко придерживаться привычной схемы поведения.
- Продолжительность этой адаптации — от нескольких дней до полугода.

- В динамике адаптационного процесса все большее значение получают факторы личностного содержания: локус контроля, особенности самооценки, самопринятие себя, стремление к доминированию, эмоциональный комфорт и др. Поэтому серьезное внимание уделяется диагностике личностных аспектов адаптации взрослого человека



# Социально - психологическая адаптация.

1. Усвоение новым членом коллектива правил, норм, традиций, ценностей, установленных в социальной среде его пребывания. В процессе социально-психологической адаптации происходит включение (стихийное или целенаправленно организуемое) работника в систему взаимоотношений с коллективом.
2. Усвоение требований условий, правил жизни группы (коллектива), воспроизведение их в рамках отношений с членами коллектива, приобретение одобренного коллективом места в системе неформальных отношений.

# *Признаки успешной социально-психологической адаптации:*

- формирование определенного авторитета в коллективе;
- укрепление уверенности в своих профессиональных возможностях;
- укрепление мнения в правильности выбранного места работы;
- повышение удовлетворенности трудом и отношениями в коллективе

# *Признаки неуспешной социально-психологической адаптации:*

- возникновение конфликтных ситуаций служебно-делового взаимодействия;
- снижение или появление колебаний показателей успешности труда;
- нарастание неудовлетворенности выбранным местом работы;
- ухудшение самочувствия;
- появление психосоматических и обострение хронических заболеваний.



# *Организационно-психологическая адаптация.*

- Приспособление к установленным правилам и регламенту труда и отдыха в организации, усвоение и выполнение традиционных мероприятий, обычаев



# *Культурная адаптация*

- заключается в преодолении ряда коммуникативных и культурных препятствий и барьеров, таких как язык, этикет, пища, личное пространство, социальное поведение и др.

Эта разновидность адаптации является одним из факторов формирования возможностей эффективной совместной деятельности лиц различных национальностей, вероисповеданий, морально-нравственных норм

# Факторы отягощения проф. - психологической адаптации

- *профессионально-квалификационные свойства работника:* недостаточность профессиональных знаний и опыта, неумение работать в команде;
- *личностные особенности человека:* сниженная или завышенная ответственность, эмоциональная неуравновешенность, ригидность, повышенные утомляемость, тревожность, деформации самооценки, страхи и боязнь субъективно не решаемых проблем, непривычные и неожиданные переживания, несогласованность реальности новой работы и ожиданий;
- *организационно-бытовые обстоятельства:* постоянные недосып, физические перегрузки, трудности проезда к месту работы, неблагоприятные жилищные условия, неудовлетворенность близких новой работой адаптанта;
- *социально-психологические обстоятельства:* нежеланное подчинение обстоятельствам, противоречащее собственным взглядам, собственной позиции, неудавшееся решение лично важной задачи, связанной с новой работой, несоответствие ожиданий реальностям новой работы, невозможность открытого диалога с руководством, ощущение своей неуклюжести, обиженности, незаслуженной собственной «забытости» окружающими.



# Факторы обеспечения социально-психологической адаптации

- Личностные особенности адaptанта: ответственность, способность к работе в команде, самооценка (Я -концепция), престижные ориентации, тип личности и др.
- Особенности социально-психологической структуры коллектива и корпоративной культуры.
- Коммуникативная и психологическая компетентность руководителя адaptанта (знание и понимание психологических закономерностей адаптации, психологии личности, владение приемами психологии менеджмента).
- Совместимость субъективно ожидавшихся, инструктивно предписанных и реально выполняемых функций.

# Методики диагностики адаптации

- Методика диагностики социально-психологической адаптации К.Роджерса и Р.Даймонда (1954г.)
- Шкала ситуативной тревожности Спилбергера – Ханина
- Шкала нервно-психического напряжения Т.А. Немчина
- Шкала астенического состояния Л.Д.Малковой
- Опросник Вассермана - Бойко
- Опросник профессиональной дезадаптации
- Шкала сниженного настроения В.Зунга в адаптации Т.Н.Балашовой

# Адаптация работников кадрового пополнения

Включает 3 фактора:

- Организационный фактор адаптации
- Социально-психологический фактор адаптации
- Профессиональный фактор адаптации

# Организационный фактор адаптации

- связан с подготовкой нового работника к своему должностному положению в организации, к выполнению социальной роли (предусмотренной неписанными обычаями, традициями малого коллектива), в ознакомлении с правилами и традициями коллектива.

Организационный фактор адаптации предусматривает знакомство нового работника с историей становления организации, ее успехами и трудностями.

В организационной адаптации можно рассказать о клиентах и партнерах, о дилерской сети (если есть таковая), познакомить с другими руководителями.

Организационная адаптация проводится после оформления приказа о приеме на работу



# Социально-психологический фактор адаптации

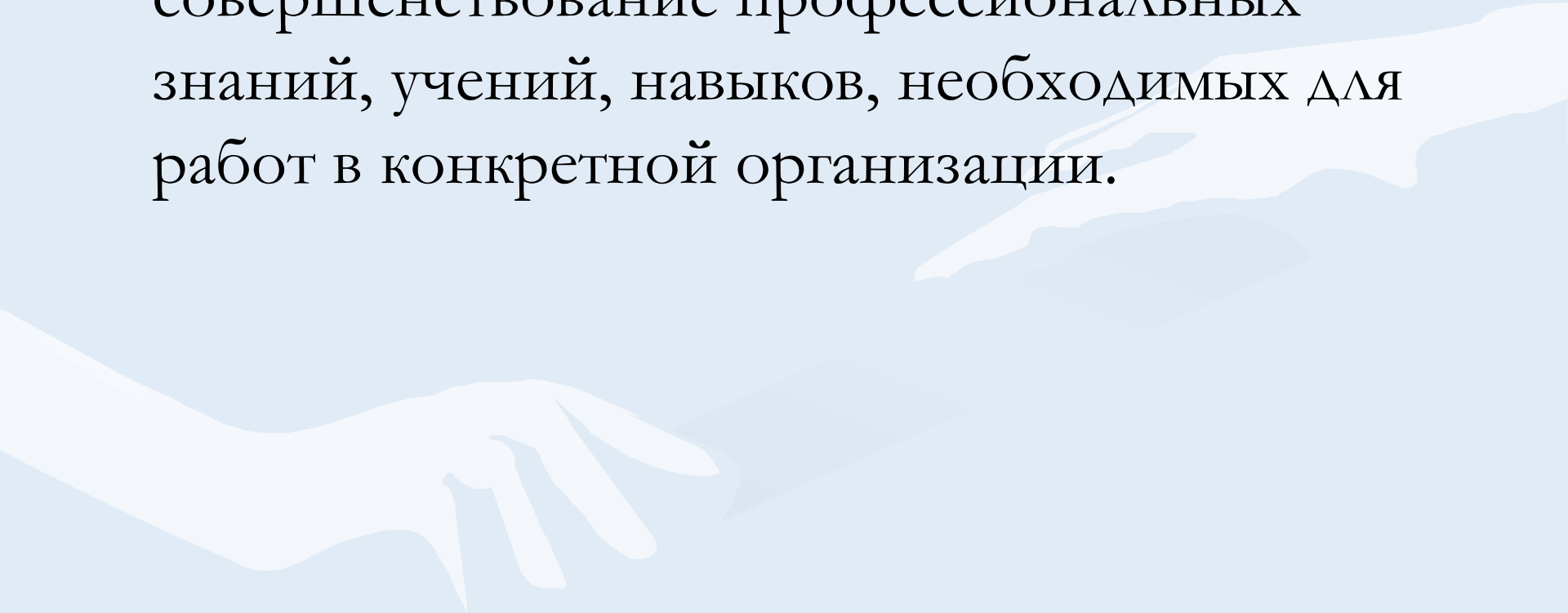
- освоение работником кадрового пополнения новых для него норм, правил (в том числе неписанных) служебно-делового сотрудничества и внеслужебных взаимоотношений.

Целесообразно оказать новичку консультативное сопровождение по освоению своей роли и места в трудовом коллективе. При этом важно принимать во внимание личностные особенности адаптанта и его социально-психологические ориентации (морально-нравственные ценности, мотивация, лидерские склонности, конформность), требования предстоящей работы в связи с обеспечением необходимой совместимости субъективно ожидаемых и реально предписываемых к выполнению функций



# Профессиональный фактор адаптации

- доработка, модификация, совершенствование профессиональных знаний, учений, навыков, необходимых для работ в конкретной организации.



# Диагностика готовности адаптанта к труду

- опросник «Ваше самочувствие» О.С.Копиной и др.;
- опросник «Доминанты психических состояний Г. Айзенка;
- опросник А.А.Вассермана, Е.И.Бойко;
- опросник профессиональной дезадаптации;
- шкала сниженного настроения В. Зунга в адаптации Т.Н.Балашовой;
- опросник Л.Н.Кабардовой для диагностики личностной готовности к труду;
- опросник О.Б.Годлиник для диагностики готовности к инженерной деятельности.

# Методы диагностики адаптации кадрового пополнения

- Опросник «Ваше самочувствие» О.С.Копиной и др.
- Опросник «Доминанты психических состояний» Г. Айзенка
- Опросник А.А.Вассермана и Е.И.Бойко
- Опросник профессиональной дезадаптации
- Шкала сниженного настроения В.Зунга в адаптации Т.Н.Балашовой
- Опросник Л.Н.Кабардовой для диагностики личностной готовности к труду
- Опросник О.Б.Годлиник для диагностики готовности к инженерной деятельности