Карельский Институт Туризма

Филиал РМАТ

Курсовая работа

**Индивидуум и группа. Адаптация и изменения поведения человека**

Выполнила:

Научный руководитель:

2007

**Содержание**

Введение

Глава 1. Общая характеристика групп и коллективов в организации

1.1 Понятие группы; виды, структура групп

1.2 Влияние группы на индивидуум

1.3 Взаимодействие и общение в группе

Глава 2. Положение индивидуума в группе

2.1 Поведение индивидуума в группе.

2.2 Определение адаптации

2.3 Трудовая адаптация. Структурные составляющие адаптации.

Заключение

Использованная литература

# Введение

Проблема групп, в которые объединены люди в процессе своей жизнедеятельности, - важнейший вопрос социальной психологии. Реальность общественных отношений всегда дана как реальность отношений между социальными группами.

Формирование личности в условиях общества происходит в группе и через группу. Личность и группа представляют друг для друга определенную ценность, поскольку существуют в определенном единстве. Условия межличностного общения между членами группы позволяют работнику проявить свои положительные качества и раскрыть свой личностный потенциал. Условия совместной деятельности позволяют увидеть как свои достоинства, так и недостатки. Восприятие друг другом отдельной личности и группы приводит к созданию особого психологического климата, способствующего улучшению межличностных отношений или наоборот их ухудшению. Поэтому особый интерес имеют социально-психологические характеристики группы.

Межличностные отношения в любой группе образуют сложную структуру. Понимание ее представляет важную задачу в первую очередь для руководителя организации, ориентированного на эффективное управление персоналом. Эффективность управления современными компаниями зависит от многих факторов: это межличностные отношения, стили руководства, удовлетворенность трудом, совпадение личных и групповых целей, интересов и т.п. Работа с кадрами занимает особое место, так как человек – главное действующее лицо организации, именно от него зависит выполнение всех функций.

Организационное поведение - это область знаний, ориентированная в сторону лучшего понимания человеческого поведения и использования этого знания с целью помочь людям более продуктивно осуществлять свои обязанности в организациях и получать от этого большее удовлетворение.

Особое место в отношениях личности и группы занимает адаптация поведения. К сожалению, важность мероприятий по профориентации и адаптации работников в нашей стране не достаточно серьезно воспринимается кадровыми службами на протяжении долгого периода. До сих пор многие государственные предприятия и коммерческие организации не имеют базовых программ адаптации. В то же время, имеется большой зарубежный опыт использования адаптационных техник, который только в последнее время стали перенимать отечественные кадровики.

В условиях введения нового механизма хозяйствования, перехода на хозрасчет, самофинансирования и самоокупаемости, что сопровождается значительным высвобождением и, следовательно, перераспределением рабочей силы, увеличением числа работников, вынужденных либо осваивать новые профессии, либо менять свое рабочее место и коллектив, важность проблемы адаптации еще больше возрастает.

Поэтому целью данной курсовой работы является изучение совместной деятельности личности и группы, а также изучение адаптации как одной из современных технологий управления персоналом и его неотъемлемой части.

# Глава 1. Общая характеристика групп и коллективов в организации

## 1.1 Понятие группы; виды, структура групп

В теориях личности отмечается, что группа оказывает существенное влияние на психологию и поведение индивидуума. Часть изменений, порождаемых психологическим влиянием группы, исчезает, как только человек выходит из сферы воздействия группы, другие продолжают существовать, оставляя заметный след в личности и при определенных условиях превращаясь в личностные черты.

«Группа - это некоторая совокупность людей, рассматриваемых их с точки зрения социальной, производственной, экономической, бытовой, профессиональной, возрастной и т.п. общности. Сразу же следует оговориться, что в общественных науках в принципе может иметь место двоякое употребление понятия «группа» (30, с. 161).

С другой стороны, в целом цикле общественных наук под группой понимается реально существующее образование, в котором люди собраны вместе, объединены одним общим признаком, разновидностью совместной деятельности или помещены в какие-то идентичные условия, обстоятельства, определенным образом осознают свою принадлежность к этому образованию.

Социальная психология предпринимала многократные попытки построить классификацию групп. Американский исследователь Ювенк [1] вычленил семь различных принципов, на основании которых строились такие классификации. Эти принципы были самыми разнообразными: уровень культурного развития, тип структуры, задачи и функции, преобладающий тип контактов в группе. Однако общая черта всех предложенных классификаций - формы жизнедеятельности группы.

Петровский А.В. и Ярошевский М.Г. рассматривают следующую классификацию групп (19, с.262): малые и большие, которые в свою очередь подразделяются на реальные (контактные) и условные, формальные (официальные) и неформальные (неофициальные); группы различного уровня развития – развитые и недостаточно или низкоразвитые.

*Большие группы* [2] могут быть *реальными*, образующими социальную общность, включающую значительное число людей, существующую в общем пространстве и времени . К таким группам относится трудовой коллектив предприятия, где сотрудники могут не находиться в непосредственной взаимосвязи друг с другом, но при этом подчиняться одним и тем же руководителям, придерживаться общих для всех правил поведения, внутреннего распорядка и т.п.

Большие группы могут быть *условными,* выделяемыми и объединяемыми на основе некоторых признаков – половых, национальных, возрастных, имущественных и др. Люди, включенные в большую группу могут никогда не встречаться друг с другом, но на основе выделенного признака, иметь общие социальные и психологические характеристики.

Изучение больших групп позволяет в результате выделения их общих свойств вырабатывать научно обоснованную стратегию и тактику работы с ними.

*Малые группы* – это всегда контактные общности, связанные реальными взаимодействиями входящих в них лиц и реальными взаимоотношениями между ними [2].

Эти группы могут быть *официальными,* т.е. иметь юридически фиксированные права и обязанности, нормативно закрепленную структуру, назначенное или избранное руководство.

Выделяют также и *неофициальные* группы, не имеющие юридически фиксированного статуса, но характеризующиеся сложившейся системой межличностных отношений (дружбы, симпатии, взаимопонимания, доверия и т.п.). Они могут выступать как изолированные общности, объединившиеся на основе общности интереса и могут складываться и оказываться достаточно устойчивыми внутри официальных групп.

Официальная группа, сохраняя все свои характеристики, может обладать всеми качествами неформальной группы.

Таким образом, границы между *официальными* и *неофициальными* группами условны и относительны.

Важнейшей основой классификации групп является степень или уровень их развития. Уровень группового развития – «характеристика сформированности межличностных отношений, результат процесса формирования группы» (19, с.264). Традиционно в психологии параметрами сформированности группы выступает время ее существования, число коммуникаций, наличие сложившихся отношений власти и подчинения и т.д.

Традиционно в социальной психологии изучаются некоторые параметры группы: композиции группы (или ее состав), структура группы, групповые процессы, групповые ценности, нормы, система санкций. Каждый из этих параметров может приобретать различное значение в зависимости от того общего подхода к группе, которые реализуется в исследовании.

Разнообразна структура больших групп, в которые входят малые [12]:

1. социальные классы;
2. различные этнические группы;
3. профессиональные группы;
4. возрастные группы (в качестве группы могут быть рассмотрены, например, молодежь, женщины, пожилые люди и др.).

Существует несколько достаточно формальных признаков структуры группы [21]:

- структура предпочтений,

- структура коммуникаций,

- структура власти.

«Соединение» процессов, протекающих в группе и других характеристик группы - до сих пор не вполне решенная для социальной психологии проблема. Если последовательно идти по пути, заложенным исходным методическим принципом, то к групповым процессам прежде всего следует отнести такие процессы, которые организуют деятельность группы.

В качестве основания для выявления уровня группового развития принимается деятельность группы, ее ценности и цели, от которых зависит характер межличностных отношений.

Именно на этой основе строится психологическая типология групп, различающихся по уровню развития: группы высшего уровня социально-психологического развития (коллективы), просоциальные ассоциации, диффузные группы, асоциальные группы, корпорации. Высший уровень группового развития обнаруживается в деятельности и межличностных отношениях, присущих коллективам.

## 1.2 Влияние группы на индивидуума

Немов Р.С. отмечает, что «человек как личность есть продукт, результат многочисленных остаточных групповых влияний, что почти все (за исключением генетически и физиологически обусловленных особенностей) в его психологии и поведении складывается и закрепляется под влиянием участия в деятельности различных социальных групп» (16, с.483). Каждая из значимых (референтных) групп вносит положительный или отрицательный вклад в психологию и поведение личности.

Немов Р.С. выделяет основные факты, свидетельствующие о положительном или отрицательном влиянии группы на индивидуума.

Положительное влияние группы на формирование и развитие личности состоит в следующем [16]:

1. В группе индивидуум встречается с людьми, которые являются для него источником духовной культуры.

2. Отношения между людьми, складывающиеся в группах, несут в себе позитивные социальные нормы и ценностные ориентации, которые усваиваются личностью, включенной в систему групповых взаимоотношений.

3. Группа является таким местом, где индивидуум отрабатывает свои коммуникативные умения и навыки.

4. От участников группы индивидуум получает информацию, позволяющую ему правильно воспринимать и оценивать себя, сохранять и укреплять все положительное в своей личности, избавляться от отрицательного и недостатков.

5. Группа снабжает индивидуума системой положительных эмоциональных подкреплений, необходимых для его развития.

Только постоянное общение человека с более развитыми, чем он сам, личностями, обладающими ценными знаниями, умениями и навыками, обеспечивает ему возможность приобщения к соответствующим духовным ценностям. Почти у каждого человека есть чему научиться у других людей, и практически в каждой группе он встречает других людей.

Через прямое общение и личные контакты в группах люди передают свой жизненный опыт. Чем больше разнообразных групп, тем больше у него возможности для развития, приобретения разнообразных человеческих качеств. В особенности это касается высшей духовной культуры, которая передается от человека к человеку только в результате обучения и воспитания, через прямое межличностное групповое общение.

Однако возникает вопрос: почему люди в организациях объединяются в группы, а не работают каждый сам по себе? С теоретической точки зрения этот вопрос касается того, как работа групп отличается от работы индивидуумов, с практической - является ли работа в группах более эффективной, чем индивидуальная? В основном, решение вопроса о том, какая форма работы, групповая или индивидуальная является более эффективной, зависит как от самой выполняемой работы, так и от ряда личностных и ситуационных факторов.

*Общественная помощь.* Группа может влиять на индивидуума различными способами. Например, одним своим присутствием группа может иногда изменить производительность человека. Этот процесс называется общественной помощью. При этом во всех случаях, за одним главным исключением, присутствие посторонних увеличивает производительность. При этом вовсе не обязательно должен присутствовать элемент состязательности между участниками. Исключение же возникает тогда, когда выполняемая работа является не - или малознакомой. Присутствие других людей подстегивает производительность только в тех случаях, когда предмет хорошо изучен. Это происходит потому, что в окружении других людей у человека возникает беспокойство по поводу того, как будет воспринята его работа [29].

*Сдерживание участия и усилия.* Группы могут оказывать воздействие противоположное по характеру общественной помощи. К примеру, они могут вносить сильный дисбаланс в пропорциональность вклада о общую работу. В группе, состоящей из нескольких человек, одни могут вносить гораздо больший вклад, чем другие, которые будут просто присутствовать. Однако люди, которые больше всех работают, не всегда являются самыми эффективными работниками, и такое дифференцирование нагрузок может вызвать проблемы в функционировании группы. Этот феномен называется общественное бездельничанье (social loafing). Получается что, когда люди работают в группах, в которых индивидуальные вклады не могут быть оценены, они работают менее усердно, чем работали бы индивидуально. Это явление было впервые показано Рингманом (Ringmann, 1926). Он нашел, что когда размер группы увеличивается, производительность каждого из ее участников, наоборот, снижается. В увеличивающихся группах люди перестают чувствовать связь между своими личными усилиями и ответной реакцией организации, и многие начинают становиться «вольными всадниками» [29].

*Разрешение проблем.* Другой вопрос заключается в том, является ли группа лучшим генератором идей, чем отдельные люди. Не ко всем в группе одинаково прислушиваются, и мнение некоторых людей может преобладать над мнением остальных. Но, с другой стороны, у членов группы существует тенденция взвешивать все мнения по мере их возникновения, а этот процесс может привести к свободному потоку идей [29].

С другой стороны мы знаем, что иногда идея, высказанная кем-то, может дать толчок созданию вашей собственной идеи. Задача здесь заключается в том, чтобы преодолеть враждебность к спонтанности (доминирование нескольких человек, раннюю критику) и увеличить возможности для творчества. Одна из таких процедур получила название «мозговая атака» (brainstorming). Ее смысл состоит в том, что создается такая атмосфера, при которой высказываемые идеи не критикуются, и каждый может использовать идею другого для стимуляции своего собственного мышления. Любая оценка идей откладывается до тех пор, пока процесс их выработки не будет окончен.

Широкое распространение получила система создания малых групп для решения насущных проблем компаний. Такие группы получили название «кружки качества», в которые объединяются работники одной области, регулярно встречающиеся и решающие все проблемы, относящиеся к этой области.

*Поляризация идей.* Последний изученный вид воздействия организаций на своих членов известен под названием «поляризация идей». После принятия участия в групповом обсуждении, люди занимают, как правило, более крайние позиции, чем перед началом дискуссии [29].

Для этого правила существует ряд объяснений. Если перед началом дискуссии большинство ее участников склонялось к тому, чтобы поддержать какую-то идею, то во время дискуссии будет выдвинуто гораздо больше аргументов в пользу этой идеи, что, однако не означает, что существует действительно больше аргументов «за», нежели «против».

Последствия этого понятны. При таком положении вещей остается возможность для того что:

1) важные моменты, касающиеся принятия решения не будут рассмотрены,

2) дискуссия будет повторять ошибочные предварительные мнения и позиции,

3) результаты дискуссии будут гораздо худшего качества, чем они могли бы быть.

## 1.3 Взаимодействие и общение в группе

Зарубежная психология перенесла центр тяжести при изучении малых групп на исследование особенностей межличностного общения индивидов в группах, рассматривая его в контексте симпатий и антипатий, безразличия и привязанности, которые испытывают друг к другу индивиды в процессе общения и взаимодействия.

Согласно мнению представителей групповой динамики *(М. Аргайл, Р. Бейлс, А. Зандер, Д. Картрайг, А. Харе),* характер и особенности межличностного общения индивидов в малых группах определяют и обусловливают собой все важнейшие групповые характеристики [3, 9, 18]. Таким образом, сплоченность группы, уровень интегративпой деятельности ее членов, положение индивида в группе, его самооценка, уровень притязаний, устойчивость или конформность, способность группы противостоять силам, направленным на ослабление или разрыв внутригрупповых связей, тип лидерства - все эти важнейшие характеристики якобы зависят прежде всего от характера и особенностей протекания коммуникативных актов между членами группы, или, другими словами, от особенностей взаимодействия, индивидов.

Т. Ньюком ввел понятие баланса в межличностную коммуникацию - было высказано предположение, что увеличение контактов способствует симметрии ориентации, т.е. балансу в группе [18].

Все важнейшие феномены, при помощи которых можно описать процессы взаимоотношений личностей с группами, раскрываются в современной зарубежной социальной психологии исходя из анализа социального взаимодействия и коммуникативных актов - такой подход разработан и предложен *М. Аргайлом, Р. Бейлсон, Д. Картрайтом, Т. Ньюкомом, А. Харе, Г. Хомансом* [3, 9, 18].

Основными единицами анализа деятельности группы у *Р. Бейлса, Г. Хоманса* и др. является частота, интенсивность контактов (взаимодействий), т. е. единицы количественного измерения. Важнейшим индикатором положения человека в группе, уровня его активности они считают количество взаимодействий или коммуникативных актов, которыми он обменивается с членами группы. Причем имеются в виду не просто взаимодействия или коммуникации, а взаимодействия и коммуникации, имеющие определенную эмоциональную окраску и содержание.

*Р. Бейлс* считает, что взаимодействие происходит тогда, когда субъект производит какую-либо единицу действия, значимую и определенную (слово, жест, акт поведения) и когда эта единица является для другого субъекта источником определенной информации, стимулом, заставляющим его реагировать тем или иным способом. *Р. Бейлс* различает 12 признаков поведения при взаимодействии членов групп [18]:

1) стремится к солидарности, подбадривает других членов группы, поддерживает моральный дух группы;

2) спокоен, чувствует удовлетворение, легко и непринужденно держит себя со всеми;

3) одобряет, молча свидетельствует о своем присоединении;

4) предлагает, указывает направление, но всегда в корректной форме;

5) высказывает мнение, оценивает;

6) дает информацию, разъясняет;

7) требует информации, просит повторить (в категорической или мягкой форме);

8) интересуется оценкой своих действий;

9) просит указаний о возможных путях действий;

10) высказывает неодобрение, отказывается от участия;

11) проявляет напряженность (стесненность, беспокойство, фрустрацию);

12) проявляет агрессивность, унижая других, стремится подорвать моральный дух группы.

*Р. Бейлс* утверждает, что, зная процентное отношение каждой из перечисленных выше категорий к общей совокупности коммуникативных актов, можно составить себе определенное представление о каждом члене группы, его месте в структуре групповых отношений [18]*.* Существуют и другие способы регистрации взаимодействий индивидов в составе малых групп: система *Хейнса, Картера,* однако наиболее доступной и простой является система, предложенная *Р. Бейлсом.*

Таким образом, продолжительность взаимодействий, их частота и содержание стали в современной зарубежной психологии исходными понятиями для анализа малых групп и их феноменов.

# Глава 2. Положение индивидуума в группе

##

## 2.1 Поведение индивидуума в группе

Чтобы понять личность, ее поведение, нужно прежде всего изучить те группы, к которым она принадлежит, степень ее участия в деятельности этих групп, а также систему эталонов и ценностей, характерных для них. Зная ценностные ориентации и установки групп, мы уже можем в какой-то степени судить о возможных реакциях или поведении личности в определенных ситуациях, когда ей придется столкнуться с групповым нормами и требованиями.

Личности трудно позволить себе поведение, которое шло бы вразрез с ожиданиями групп. Как правило, при повседневном взаимодействии индивид сообразует свои поступки и высказывания с ценностями и ожиданиями коллектива, которому он принадлежит. Состояние личности в группе характеризуется постоянной сверкой ее поступков, помыслов и оценок с позициями, ценностными ориентациями и оценками общества в целом и группы, к которой личность непосредственно принадлежит, в частности.

Для понимания положения личности в группе необходимо правильно охарактеризовать ее самочувствие, субъективное восприятие своего положения среди других членов группы, возможность количественно выразить оценочные состояния личности по отношению к себе, к окружающим (в том числе к группе в целом) и сопоставить все это с оценкой, которую дает группа индивиду.

Проверка поведения личности ценностями группы и выявление таким образом места, которое занимает индивид в системе групповых и его субъективных оценок, оказывается возможной благодаря наличию у личности *эталона поведения* по отношению к другим и самому себе. Под этот эталон подстраивается все поведение личности. Реальное состояние личности в каждый данный момент «проецируется на *эталонную матрицу поведения,* возникающую у данной личности под влиянием ее референтной группы и являющуюся производной множества поведенческих норм индивидов, образующих эту группу» (19, с.93).

Таким образом, могли быть получены значимые точки взаимоотношения личности и группы. Если имеется проекция осознаваемых личностью ее качеств на свой же эталон, то самовосприятие этой проекции выступает и переживается как самооценка. Если проецируется восприятие реального поведения группы на эталон группового поведения, имеющийся у того же индивида, то восприятие такой проекции окажется *оценкой личностью окружающих* (группы). Аналогичным способом может быть получена *ожидаемая оценка:* свойства, которые, как считает индивид, видят в нем окружающие, проецируются на эталонную шкалу поведения в группе, и самовосприятие этой проекции дает искомый параметр (исследования *С. А. Будасси).*

Фиксация всех трех проекций отражает состояние личности в данной общности. Объединение этих показателей позволяет получить модель состояния личности в группе.

Количественные методы, использованные *С.А.Будасси* [9] позволяют очень точно выявить систему оценок и самооценки личности и построить трехмерную модель состояний личности в группе. Выделенные показатели - самооценка, ожидаемая оценка, оценка личностью группы - реальные социально-психологические феномены. Личность неосознанно считается с этими индикаторами своего самочувствия в группе, успешности или неуспешности своих достижений, позиции по отношению к себе и окружающим.

*С.А.Будасси* получил экспериментальные данные, демонстрирующие действие системы оценок как регулятора групповых взаимоотношений. Так, повышение самооценки личности сопряжено с уменьшением нарастания показателя ожидаемой оценки. Индивид, убедившись на опыте в несоответствии самооценки и отношения к нему окружающих, не ждет от них высокой оценки. Особый интерес представляют выводы этого исследования, относящиеся к механизму действия так называемой реальной оценки в группе, т. е. той оценки, которую дают индивиду его товарищи по группе.

В работах *С.А.Будасси* [12] высказывается вполне обоснованное предположение, что высокая оценка личностью своей группы связана с тем, что индивид действительно контактен с ней, живет ее интересами, уважает ее ценности, обнаруживает чувство коллективизма. В свою очередь коллектив как бы аккумулирует хорошее отношение к нему отдельных его членов и возвращает им эту высокую оценку преумноженной.

Характерной чертой коллектива является убежденность входящих в него индивидов в том, что их коллектив настоящий, хороший коллектив, удовлетворенность своей группой. Это групповое качество может быть выявлено в исследовании с использованием аналогичной методики определения оценки личностью своей группы.

## 2.2 Определение адаптации

В зарубежной психологии значительное распространение получило необихевиористское определение адаптации, которое используется, например, в работах Г.Айзенка и его последователей.

Адаптацию они определяют двояко [31]:

а) как состояние, в котором потребности индивида, с одной стороны, и требования среды – с другой полностью удовлетворены. Это состояние гармонии между индивидом и природной или социальной средой;

б) процесс, посредством которого это гармоничное состояние достигается.

Адаптация как процесс принимает форму изменения среды и изменений в организме путем применения действий (реакций, ответов), соответствующих данной ситуации. Эти изменения являются биологическими. Об изменениях психики и использовании собственно психических механизмов адаптации в этом сугубо бихевиористском определении нет речи.

Бихевиористы понимают *социальную адаптацию* как «процесс физических, социально-экономических или организационных изменений в специфически-групповом поведении, социальных отношениях или в культуре» (3, с.125). В функциональном отношении смысл или цель такого процесса зависит от перспектив улучшения способности выживания групп или индивидов или от способа достижения значимых целей. В бихевиористском определении социальной адаптации речь идет преимущественно об адаптации групп, а не индивида.

*Интеракционистское определение адаптации.* Согласно интеракционистской концепции адаптации, которую развивает, в частности, Л.Филипс, все разновидности адаптации обусловлены как внутрипсихическими, так и средовыми факторами.

Согласно Л.Филипсу, *адаптированность* выражается двумя типами ответов на воздействие среды [15]:

а) Принятие и эффективный ответ на те социальные ожидания, с которыми каждый встречается в соответствии со своим возрастом и полом.

б) Гибкость и эффективность при встрече с новыми и потенциально опасными условиями, а также способность придавать событиям желательное для себя направление. В этом смысле адаптация означает, что человек успешно пользуется создавшимися условиями для осуществления своих целей, ценностей и стремлений. Такая адаптированность может наблюдаться в любой сфере деятельности. Адаптивное поведение характеризуется успешным принятием решений, проявлением инициативы и ясным определением собственного будущего.

*Психоаналитическая концепция адаптации личности.* Психоаналитическая концепция адаптации специально разработана немецким психоаналитиком Г.Гартманном [15], хотя вопросы адаптации широко обсуждаются во многих работах З.Фрейда, а механизмы и процессы защитной адаптации рассмотрены в ставшей классической для психоаналитиков работе Анны Фрейд [11].

Интерес к проблеме адаптации возрос, согласно Г.Гартманну, вследствие развития психологии Я, повышения общего интереса к личности и ее приспособлению к условиям внешней реальности.

Адаптация, согласно Г.Гартманну, включает «как процессы, связанные с конфликтными ситуациями, так и те процессы, которые входят в свободную от конфликтов сферу Я» (15, с.13).

Г.Гартманн отмечает, что задача адаптации к другим людям встает перед человеком со дня его рождения. Он адаптируется также к той социальной среде, которая частично является результатом активности предыдущих поколений и его самого. Человек не только участвует в жизни общества, но и активно создает те условия, к которым должен адаптироваться. Все в большей степени свою среду человек создает сам. Структура общества, процесс разделения труда и место человека в обществе в совокупности определяют возможности адаптации, а также (частично) и развитие Я. Структурой общества, частично с помощью обучения и воспитания, определяется, какие формы поведения с большей вероятностью обеспечат адаптацию.

В целом психоаналитическая теория адаптации человека является в настоящее время самой разработанной. Психоаналитики создали широкую систему понятий и открыли ряд тонких процессов, с помощью которых человек адаптируется к социальной среде.

В советской специальной литературе встречается следующее (более широкое) понимание социальной адаптации: это итог процесса изменений социальных, социально-психологических, морально-психологических, экономических и демографических отношений между людьми, приспособление к социальной среде [3].

*Социально-психическую адаптированность* можно охарактеризовать как «такое состояние взаимоотношений личности и группы, когда личность без длительных внешних и внутренних конфликтов продуктивно выполняет свою ведущую деятельность, удовлетворяет свои основные социогенные потребности, в полной мере идет навстречу тем ролевым ожиданиям, которые предъявляет к ней эталонная группа, переживает состояния самоутверждения и свободного выражения своих творческих способностей. Адаптация же – это тот социально-психологический процесс, который при благоприятном течении приводит личность к состоянию адаптированности» (15, с.18).

Одним из важнейших принципов теории социально-психической адаптации личности мы считаем следующее утверждение: в сложных проблемных ситуациях адаптивные процессы личности протекают с участием не отдельных, изолированных механизмов, а их комплексов. Эти *адаптивные комплексы,* вновь и вновь актуализируясь и используясь в сходных социальных ситуациях, закрепляются в структуре личности и становятся *подструктурами ее характера.* Изучение устойчивых адаптивных комплексов является одним из путей развития научной характерологии.

Следует различать три их основные разновидности [15]:

а) незащитные адаптивные комплексы, используемые в нефрустрирующих проблемных ситуациях;

б) защитные адаптивные комплексы, являющиеся устойчивыми сочетаниями только защитных механизмов;

в) смешанные комплексы, состоящие из защитных и незащитных адаптивных механизмов.

Таким образом, принимая встречающуюся в психологической литературе классификацию адаптивных механизмов на защитные и незащитные, мы распространяем ее на адаптивные комплексы и дополняем эту классификацию средним, смешанным типом адаптивного комплекса, соответственно – адаптивного процесса и адаптированности, которые осуществляются смешанными адаптивными комплексами. Изучение адаптивных комплексов, таким образом, может в значительной мере способствовать развитию характерологии, являющейся важнейшей, но и наиболее слаборазвитой частью социальной психологии личности.

## 2.3 Трудовая адаптация. Структурные составляющие адаптации

Подбор и прием на работу представляет собой длительный и дорогостоящий процесс - первому дню работы нового сотрудника организация затрачивает на него значительные средства. Поэтому компания заинтересована в том, чтобы принятый на работу сотрудник не уволился через несколько месяцев. Основные причины ухода принятых на работу в течение первых трех месяцев – несовпадение реальности с ожиданиями и сложность интеграции в новую организацию. Помочь сотруднику успешно влиться в новую организацию – важнейшая задача его руководителя.

Облегчить вхождение новых сотрудников в организацию призваны процедуры *адаптации.*

В самом общем виде *адаптация* – «включение работника в новую для него предметно-вещественную и социальную среду» [14]. При этом наблюдается взаимное приспособление работника и среды. Трудовая адаптация – это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в котором и личность, и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга.

Поступая на предприятие, работник имеет определенные цели, потребности, ценности, нормы, установки поведения и предъявляет определенные требования к предприятию (содержание труда, условия труда, уровень оплаты труда).

Предприятие в свою очередь имеет свои цели и задачи, и предъявляет определенные требования к образованию, квалификации, дисциплине, производительности работника. Оно ожидает выполнения этим работником правил, социальных норм и соблюдения сложившихся традиций на предприятии. Требования к работнику обычно отражается в соответствующих должностных инструкциях. Кроме профессиональной роли работник на предприятии выполняет еще ряд социальных ролей (становится коллегой, подчиненным или руководителем, членом профсоюзной организации).

Процесс адаптации будет тем успешней, чем больше ценностей и норм поведения предприятия становится одновременно ценностями и нормами поведения работника.

Выделяют адаптации:

* Первичную;
* Вторичную.

Первичная адаптация происходит при первоначальном вхождении молодого человека в трудовую деятельность.

Вторичная адаптация связана с переходом работника на новое рабочее место (со сменой или без смены профессии), а так же при существенном изменении производственной среды (технические, экономические, социальные элементы среды могут меняться).

Трудовая адаптация имеет сложную структуру и представляет собой единство профессиональной, общественно-организационной, культурно-бытовой и социально-психологической адаптации.

Согласно учебному пособию «Управление персоналом» под редакцией Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремина [31], процесс адаптации можно разделить на четыре этапа.

Этап 1. *Оценка уровня подготовленности нового сотрудника*необходима для разработки наиболее эффективной программы адаптации. Если сотрудник имеет не только специальную подготовку, но и опыт работы в аналогичных подразделениях других компаний, период его адаптации будет минимальным. Однако следует помнить, что даже в этих случаях в организации возможны непривычные для него варианты решения уже известных ему задач.

Поскольку организационная структура зависит от ряда параметров, таких, как технология деятельности, внешняя инфраструктура и персонал, новичок неизбежно попадает в какой-то степени в незнакомую ему ситуацию. Адаптация должна предполагать как знакомство с производственными особенностями организации, так и включение в коммуникативные сети, знакомство с персоналом, корпоративными особенностями коммуникации, правилами поведения, т. д.

Этап 2. *Ориентация**—* практическое знакомство нового работника со своими обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляются со стороны организации. Значительное внимание, например, в компаниях США, уделяется адаптации новичка к условиям организации. К этой работе привлекаются как непосредственные руководители новичков, так и сотрудники служб по управлению персоналом.

Этап 3. *Действенная адаптация.* Этот этап состоит в собственно приспособлении новичка к своему статусу и значительной степени обусловливается его включением в межличностные отношения с коллегами. В рамках данного этапа необходимо дать новичку возможность активно действовать в различных сферах, проверяя на себе и апробируя полученные знания об организации. Важно в рамках этого этапа оказывать максимальную поддержку новому сотруднику, регулярно вместе с ним проводить оценку эффективности деятельности и особенностей взаимодействия с коллегами.

Этап 4. *Функционирование.* Этим этапом завершается процесс адаптации, он характеризуется постепенным преодолением производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе. Как правило, при спонтанном развитии процесса адаптации этот этап наступает после 1—1,5 лет работы. Если же процесс адаптации регулировать, то этап эффективного функционирования может наступить уже через несколько месяцев. Такое сокращение адаптационного периода способно принести весомую финансовую выгоду, особенно если в организации привлекается большое количество персонала [2].

Смена этапов вызывает трудности, называемые «адаптационные кризисы», поскольку воздействие социальной среды обычно резко возрастает. В результате у работника возникает состояние тревоги, сопротивляемости, стресса, поиска выхода, возникновение потребности в более активном освоении доселе неизвестного.

На каждом из перечисленных этапов необходима продуманная система управления адаптацией.

*Структура адаптации*

Трудовая адаптация имеет сложную структуру, в которой выделяют [29]:

1) *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 ).

2) *Социально-психологическая адаптация* - 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.

3) *Профессиональная адаптация*заключается в активном освоении профессии, ее тонкостей, специфики, необходимых навыков, приемов, способов принятия решений для начала в стандартных ситуациях. Она начинается с того, что после выяснения опыта, знаний и характера новичка для него определяют наиболее приемлемую форму подготовки, например, направляют на курсы или прикрепляют наставника.

Профессиональная адаптация выражается в уровне овладения работником профессиональных навыков и умений, трудовых функций.

*Оценка состояния работы по адаптации*

В течение всего адаптационного периода руководитель должен неформально обсуждать с сотрудником его взаимоотношения с коллективом подразделения, его степень адаптации, контролировать выполнение индивидуального плана.

Успешность адаптации зависит от характеристик производственной среды и самого работника. Чем сложнее среда, чем больше отличие ее от привычной среды на прежнем месте работы, чем больше связано с ней изменений, тем труднее проходит процесс 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. В частности, можно выделить:

* *Объективным показателям*, характеризующим реальное поведение работника в своей профессии (например, по эффективности работы, оцениваемой как успешное и качественное выполнение задания).
* *Субъективным показателям*, характеризующим социальное самочувствие работников. Эти показатели измеряются на основе анкетного опроса путем установления, например, уровня удовлетворенности работника различными сторонами труда, желание продолжать работу на данном предприятии.

Успешность адаптации зависит от ряда факторов:

1. Личностные факторы:

* + Социально-демографические характеристики;
	+ Социально-обусловленные факторы (образование, стаж, квалификация);
	+ Психологические факторы (уровень притязания, восприятия самого себя) и др.

2. Производственные факторы – это, по сути, элементы производственной среды (включающие, например, характер и содержание труда данной профессии, уровень организации условий труда, и т.д.).

3. Социальные факторы:

* + Нормы взаимоотношений в коллективе;
	+ Правила трудового распорядка и др.

4. Экономические факторы:

* + - * Размер заработной платы;
			* Различные дополнительные выплаты и др.

Перечисленные показатели имеют отношение к непосредственным результатам работы, тогда как зачастую требуется проанализировать конкретную работу каждого задействованного в адаптации подразделения.

Адаптация является элементом их комплекса мероприятий, направленных на обеспечение условий эффективной реализации творческого и физического потенциала работников предприятия.

# Заключение

К сожалению, в нашей стране до сих пор не существует четкого представления о том, какое именно подразделение организации (или менеджер) должно быть задействовано в процессе адаптации. К тому же, недостаточно разработаны критерии определения эффективности адаптации, ее этапы (содержание программ адаптации).

В настоящее время в связи с кризисной ситуацией на предприятиях, мероприятий по работе с персоналом почти не проводится. Лишь не на многих предприятиях хватает средств на то, чтобы улучшить санитарно - гигиенические условия труда. Кроме того, отмечается существенное снижение профессионально - квалификационного уровня рабочих, особенно молодых, падение трудовой и производственной дисциплины. Критическое положение сложилось с квалификацией руководителей и специалистов. Им недостает компетентности, управленческой культуры, психологической устойчивости, умения работать в кризисных и экстремальных условиях.

В то же время система подготовки и профессиональной адаптации кадров на производстве находится в критическом состоянии. Практически перестала действовать система повышения квалификации. Кадровые службы не превратились в службы управления персоналом. Отсутствие у предприятий опыта деятельности в условиях рыночной экономики требует существенной реорганизации сложившейся системы мероприятий по адаптации работников, приведения ее в соответствие с требованиями рынка, мировой практикой с целью непосредственного вовлечения работников в процесс производства. Система работы с персоналом должна обеспечивать расширенное воспроизводство трудового потенциала предприятий в соответствии с запросами научно -технического прогресса, являясь одновременным корректором требований государственных стандартов образования на всех ступенях профессионального обучения. Эта система должна носить массовый и в то же время дифференцированный характер, иметь строгую направленность на решение практических задач предприятий, располагать механизмом стимулирования работников к приобретений новых знаний и навыков.

Для внедрения оптимальной системы мер, включающей введение в работу с новыми сотрудниками психолога, активизацию информационной деятельности и оживления наставничества.

Главной задачей работы с персоналом должно стать преодоление дисбаланса потребности в профессиональном труде между работником и организацией. Ведь организация заинтересована в повышении конкурентоспособности своей продукции, а это требует отбора как высокоэффективных технологии и техники, так и наиболее способных работников. Чем выше уровень развития работника с точки зрения совокупности его профессиональных знаний, умения, навыков, способностей и мотивов к труду, тем быстрее совершенствуется и более производительно используется вещественный фактор производства.

# Использованная литература

1. Андриенко А.В. Социальная психология. - М.: Издательский центр «Академия», 2000. – 264с.
2. Бэрон Р.С., Миллер Н., Керр Н.Л. Социальная психология группы: процессы, решения, действия. – СПб.: Питер, 2003. – 272с.
3. Верещагин В.Ю. Философские проблемы теории адаптации человека. - Владивосток: Изд-во Дальневосточного университета, 1988. - 164 с.
4. Винер Н. Человек управляющий. – СПб.: Питер. 2002. – 288с.
5. Волков И.П. Руководителю о человеческом факторе: Социально-психологический практикум. – Л.: Лениздат, 1989. – 222с.
6. Голованская В.И. Характеристики Я-концепции и предпочтение стратегий совладающего поведения. // Вестник Московского Университета. Серия 14. – 2003, №4. – С.30-36.
7. Гуленко В.В. Менеджмент слаженной команды. Соционика и социоанализ для руководителей. - Новосибирск: РИПЭЛ, 1995. - 192с.
8. Демин А.Н. Психологические содержание профессиональной ориентации. // Прикладная психология. 1999, №4. – С.12-29.
9. Журавлев А.П. Социальная психология личности и малых групп: некоторые итого исследования. // Психологический журнал. 1993. Т.14, №4. – С.4-15.
10. Ковалев В.А. Мотивы поведения и деятельности. – М.: Наука, 1988. – 191с.
11. Красильников И.А. Вариант исследования порога адаптационно-психологических возможностей личности. // Журнал прикладной психологии. – 2003. - №6. – С.8-12.
12. Малышев А.А. Психология личности и малой группы: Учебно-методическое пособие. - Ужгород: Инпроф ЛТД, 1977. - 447с.
13. Мнацаканян М.О. Социальное поведение, социальные общности, социальная реальность. // Социологические исследования. 2003, №2. – С.21-29.
14. Мучински П. Психология. Профессия. Карьера. - СПб.: Питер, 2004. – 544с.
15. Налчаджян А.А. Социально-психическая адаптация личности (формы, механизмы и стратегии). – Ереван: Издательство АН Армянской ССР, 1988. – 263с.
16. Немов Р.С. Психология. - М.:Просвещение: Владос, 1994. – 576с.
17. Организационно-экономическая психология: Хрестоматия. /Сост. К.В. Сельченок. – Мн.: Харвест, 2004. – 432с.
18. Петровский А.В., Шпалинский В.В. Социальная психология коллектива. – М., «Просвещение», 1978. – 176с.
19. Петровский А.В., Ярошевский М.Г. Психология. – М.: Издательский центр «Академия», 2000. – 512с.
20. Практическая психология / Под ред. М.К. Тутушкиной. – СПб: Изд-во «Дидактика Плюс», 1998. – 336с.
21. Прикладная социальная психология / Под ред. А.Н. Сухова, А.А. Дергача. – М.ИПП, 1998. – 688с.
22. Прошутинский Ю.С. Психологическая модель адаптации и дезадаптации человека в экстремальных условиях существования. – СПб. 2003. – 22с.
23. Психология личности. Тексты / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, А.А.Пузырея. - М.: МГУ, 1982.- 285 с.
24. Рабочая книга практического психолога / Под ред. А.А.Бодалева, А.А.Деркача, Л.Г.Лаптева. – М.. 2003. – 640с.
25. Реан А.А. К проблеме социальной адаптации личности. // Вестник СПбГУ. Серия 6. 1995, выпуск 3. - С. 74-79
26. Роджерс Э. Коммуникации в организациях. – М.: Экономика, 1980. – 347с.
27. Самоукина Н. Психология профессиональной деятельности. - СПб.: Питер, 2001 – 224с.
28. Словарь практического психолога / Сост. С.Ю. Головин. – Минск, 1997. – 799с.
29. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб.: Питер, 2000. – 412с.
30. Фридман Л.И., Кулагина И.Ю. Психологический справочник учителя. - М.: Просвещение, 1991. - 161 с.
31. Управление персоналом. Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина, М., 1998, стр. 237-242
32. Штроо В.А. Защитные механизмы: от личности к группе. // Вопросы психологии, 1998, №4. – С.54-61.
33. Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. - СПб.: Питер, 2003. – 560с.