# Введение

*Адаптация* — это динамический процесс, благодаря которому подвижные системы живых организмов, несмотря на изменчивость условий, поддерживают устойчивость, необходимую для существования, развития и продолжения рода. Именно механизм адаптации, выработанный в результате длительной эволюции, обеспечивает возможность существования организма в постоянно меняющихся условиях среды.

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

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

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

Психическая адаптация является сплошным процессом, который, наряду с собственно психической адаптацией (то есть поддержанием психического гомеостаза), включает в себя ещё два аспекта:

а). оптимизацию постоянного воздействия индивидуума с окружением;

б). установление адекватного соответствия между психическими и физиологическими характеристиками.

# Основная часть

## Сущность и структура трудовой адаптации

Понятие адаптация происходит от лат. *adapto —* приспособляю. Оно заимствовано из биологии и означает прилаживание, приспо­собление к окружающей среде. ***Трудовая адаптация — это социаль­ный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в кото­ром личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами.*** Поступая на работу, человек активно включается в систему про­фессиональных и социально-психологических отношений кон­кретной трудовой организации, усваивает новые для него соци­альные роли, ценности, нормы, согласовывает свою индивидуаль­ную позицию с целями и задачами организации (трудового кол­лектива), тем самым, подчиняя свое поведение служебным предпи­саниям данного предприятия или учреждения.

Однако при поступлении на работу человек уже имеет определен­ные цели и ценностные ориентации поведения, в соответствии с ко­торыми формирует свои требования к предприятию, а оно исходя из своих целей и задач предъявляет свои требования к работнику, к его трудовому поведению. Реализуя свои требования, работник и пред­приятие взаимодействуют, приспосабливаются друг к другу, в резуль­тате чего осуществляется процесс трудовой адаптации. Таким образом, трудовая адаптация — двусторонний процесс между личностью и но­вой для нее социальной средой.

Адаптированность человека к конкретной трудовой среде проявля­ется в его реальном поведении, в конкретных показателях трудовой деятельности: эффективности труда; усвоении социальной информа­ции и ее практической реализации; росте всех видов активности; удов­летворенности различными сторонами трудовой деятельности. Трудо­вая адаптация может быть первичной — при первоначальном вхождении работника в производственную среду и вторичной — при смене рабочего места без смены и со сменой профессии или при существен­ных изменениях среды. Она имеет сложную структуру и представляет собой единство профессиональной, социально-психологической, об­щественно-организационной, культурно-бытовой и психофизической адаптацией.

Профессиональная адаптация выражается в определенном уровне овладения профессиональными навыками и умениями, в формиро­вании некоторых профессионально необходимых качеств личности, в развитии устойчивого положительного отношения работника к своей профессии. Проявляется в ознакомлении с профессиональной рабо­той, приобретении навыков профессионального мастерства, сноров­ки, достаточных для качественного выполнения функциональных обязанностей и творчества в труде.

Социально-психологическая адаптация заключается в освоении социально-психологических особенностей трудовой организации (коллектива), вхождении в сложившуюся в нем систему взаимоот­ношений, позитивном взаимодействии с его членами. Это вклю­чение работника в систему взаимоотношений трудовой организа­ции с ее традициями, нормами жизни, ценностными ориентация-ми. В ходе такой адаптации работник постепенно получает информацию о своей трудовой организации, ее нормах, ценностях, о системе деловых и личных взаимоотношений в группе, о соци­ально-психологической позиции отдельных членов группы в структуре взаимоотношений, о групповых лидерах. Эта информа­ция не усваивается работником пассивно, а соотносится с его про­шлым социальным опытом, с его ценностными ориентациями и оценивается им. При соответствии информации прошлому опыту работника, его ориентациям она оценивается им положительно, работник начинает принимать групповые нормы и постепенно происходит процесс идентификации личности с трудовой органи­зацией. В ходе социально-психологической адаптации работник вступает в реальную жизнь организации, участвует в ней, у него устанавливаются положительные взаимоотношения с коллегами, непосредственным руководителем, администрацией.

Общественно-организационная адаптация означает освоение орга­низационной структуры предприятия (коллектива), системы управ­ления и обслуживания производственного процесса, режим труда и отдыха и т.д.

Культурно-бытовая адаптация — это освоение в трудовой органи­зации особенностей быта и традиций проведения свободного времени. Характер этой адаптации определяется уровнем культуры производст­ва, общего развития членов организации, спецификой и особенно­стями использования свободного от работы времени. Быстро и безбо­лезненно происходит культурно-бытовая адаптация в тех трудовых организациях, члены которых связаны не только отношениями по ра­боте, но и вместе проводят досуг, свободное время, используя его для разностороннего развития личности.

Психофизиологическая адаптация — это процесс освоения условий, необходимых для работников во время труда. В современном произ­водстве морально стареют не только техника и технология, но и санитарно-гигиенические нормы производственной обстановки. Улучше­ние санитарно-гигиенических условий труда и быта работников, по­явление все большего количества удобных и современных квартир, одежды, предметов туалета не могут не сказаться на производственной деятельности. Современный работник чутко относится к отклонени­ям от субъективно воспринимаемых им норм санитарно-гигиенического комфорта, ритмов труда, удобства рабочего места и т.д. Материа­лы многих исследований свидетельствуют о том, что для рабочих во­просы санитарно-гигиенических условий комфорта стоят очень остро и оцениваются ими болезненно.

В процессе адаптации работник проходит следующие стадии:

Стадия ознакомления, на которой работник получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, об эталонах, нормах поведения.

Стадия приспособления, на этом этапе работник переориентирует­ся, признавая главные элементы новой системы ценностей, но пока продолжает сохранять многие свои установки.

Стадия ассимиляции, когда осуществляется полное приспособление к среде, идентификация с новой группой.

Идентификация, когда личные цели работника отождествляются с целями трудовой организации, предприятия, фирмы и т.д. По харак­теру идентификации различают три категории работников: безраз­личные, частично идентифицированные и полностью идентифициро­ванные. Ядро любой трудовой организации составляют полностью идентифицированные работники. И конечные результаты такой тру­довой организации всегда высоки. Скорость адаптации зависит от многих факторов. Нормальный срок адаптации для разных категорий

работников составляет от 1 года до 3 лет. Неумение войти в трудовую организацию (коллектив), адаптироваться в ней вызывает явление производственной и социальной дезорганизации.

**Объективные и субъективные факторы трудовой адаптации**

Факторы трудовой адаптации — это условия, влияющие на течение, сроки, темны и результаты этого процесса. Среди них можно выде­лить как объективные, так и субъективные. Объективные (в трудовой организации — это факторы, связанные с производственным процес­сом) — факторы, которые в меньшей степени зависят от работника (уровень организации труда, механизации и автоматизации производст­венных процессов, санитарно-гигиенические условия труда, размер кол­лектива, расположение предприятия, отраслевая специализация и т.д.).

К субъективным (личностным) факторам относятся:

• социально-демографические характеристики работника (пол, возраст, образование, квалификация, стаж работы, социальное положение и т.д.);

• социально-психологические (уровень притязаний, готовность трудиться, практичность, быстрота ориентации в производст­венной ситуации, способности самоконтроля и умения распреде­лять свои движения и Действия во времени, коммуникабельность и т.д.);

• социологические (степень профессионального интереса, матери­альной и моральной заинтересованности в эффективности и ка­честве труда и т.д.).

Интегрированным субъективным показателем успешной трудовой адаптации можно считать общую удовлетворенность работника тру­дом, морально-психологическим климатом в коллективе. Как видим, в процессе производственной адаптации не последнее место занимает личностный потенциал работника. Это совокупность черт и качеств работника, которые формируют определенный тип поведения: уве­ренность в себе, общительность, способность к самоутверждению, уравновешенность, объективность и т.д. Наряду с перечисленными характеристиками важное место занимают знания, образование, опыт. Необходимо по-настоящему использовать свой опыт и делать выводы на будущее. В частности, по всем этим критериям можно су­дить и об уровне адаптации.

**Комплексная система профессиональной ориентации, адаптации и продвижения на предприятии**

Адаптация проходит быстрее и успешнее, если правильно выбрана профессия. Проблема выбора профессии молодежью представляет как теоретический, гак и практический интерес. С одной стороны, в ней отражаются стремления, намерения молодежи, с другой — конкретное осуществление этих намерений, реализация личных планов. Выбор профессии поддается управлению путем целенаправленного форми­рования личных намерений и интересов у молодежи с учетом соци­ально-экономических потребностей общества и приведением в соот­ветствие стремлений, личных планов молодежи с возможностями их реализации.

Определенной формой такой работы является профессиональный отбор. Профессиональный отбор — это процесс выявления с помощью научно обоснованных методов степени и возможности формирования медицинской, социальной и психофизиологической пригодности че­ловека для выполнения той или иной работы. Применительно к про­изводственному коллективу проблема профотбора состоит в определе­нии профессиональной пригодности как совокупности особенностей человека его способностей и наклонностей, обусловливающих эффективность определенного вида деятельности и удовлетворенность избранной профессией.

Не все люди в одинаковой степени способны освоить ту или иную профессию — одни очень быстро овладевают навыками и достигают профессионального совершенства, у других на это уходят годы. Не­редко в процессе затянувшегося обучения теряется интерес к избран­ной профессии и человек меняет свой вид деятельности. Назначение профотбора — уменьшить потери из-за неудовлетворенности выбран­ной профессией и отсутствия у работника необходимых способностей и наклонностей.

Профотбор осуществляется в два этапа:

На первом этапе на основе материалов наблюдения, опросов, тес­тирования рабочих процессов, бесед с руководителями, ведущими специалистами составляется профессиограмма. Профессиограмма — это всестороннее описание профессии, дающее представление о том, что и как должно выполняться рабочим, специалистом, при помощи каких орудий труда, в каких производственно-технических условиях. В нее входят и требования, которым должен отвечать исполнитель.

Профессиограмма включает: производственно-техническую, эконо­мическую, гигиеническую, медицинскую, социальную, педагогиче­скую и психофизиологическую характеристики.

На втором этапе изучают природные данные, наклонности, соци­альные, психологические и физиологические проявления поступаю­щего на предприятие молодого человека. И на их основе составляют карту личности, которая характеризует человека в социальном аспек­те (сознательность, мотивы профессиональной деятельности, профес­сиональные интересы, широта кругозора, удовлетворенность произ­водственной деятельностью), психологическом (черты характера, осо­бенности внимания и памяти, быстрота и производительность умственных процессов, эмоциональные особенности, проявление во­ли) и физиологическом (тип высшей нервной деятельности, особен­ности организации мозговых регуляторных систем). Для составления карты личности используют обычно два основных методов: сис­тему тестов (набор задач, в процессе решения которых опре­деляются психофизиологические особенности и качества человека — внимание, темперамент и т.д.) и личную беседу с поступающим на работу, анкетирование.

При составлении необходимых (профессиограмма) и наличных (карта личности) качеств выявляется профпритодность. Практика свидетельствует, что большинство молодых людей определяют свой жизненный путь самостоятельно под влиянием обстоятельств, не имеющих ничего общего с сознательной профессиональной ориента­цией. В результате у них часто возникают общая неудовлетворенность трудом, безразличие к его условиям и содержанию, частое желание сменить место работы и т.д. Для проведения профориентационной работы необходимы специально оформленные кабинеты, наглядные информационные материалы, специально подготовленные люди. Она должна проводиться в различных формах: экскурсии, уроки, лекции, беседы, конкурсы рабочих мест и профессий, встреча с разными людьми и тд. На предприятиях и организациях должна осуществлять­ся система должностного и профессионального продвижения в зави­симости от учебы работника, стажа его работы, приобретаемых про­фессиональных навыков, инициативности и заинтересованности в результатах качественного труда и т.д.

Карьера — это индивидуально осознанные позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабо­чей жизни человека (последовательность занимаемых должностей, различных мест, положений в трудовой организации). Различают два вида карьеры: профессиональную и внутриорганизационную.

Профессиональная карьера характеризуется тем, что конкретный ра­ботник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, про­фессиональный рост, поддержка индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник мо­жет пройти последовательно в разных организациях.

Внутриорганизационная карьера охватывает последовательную сме­ну стадий развития работника в рамках одной организации. Она реа­лизуется в трех основных направлениях:

вертикальное направление карьеры — это подъем на бо­лее высокую ступень структурной иерархии;

горизонтальное — перемещение в другую функцио­нальную область деятельности, либо выполнение определенной слу­жебной роли наступени, не имеющей жестко формального закрепле­ния в организационной структуре (например, выполнение роли руко­водителя временной целевой группы итд.). К горизонтальной карьере можно также отнести расширение или усложнение задач на прежней ступени с дополнительным вознаграждением;

центростремительное направление наименее оче­видно, хотя во многих случаях является весьма привлекательным для работников. Это движение к руководству организации. Например, приглашение работника на недоступные для него раньше встречи, со­вещания как формального, так и неформального характера, довери­тельное обращение и т.д.

Главной задачей планирования и реализации карьеры является обеспечение взаимодействия двух карьер: профессиональной и внутриорганизационной. Работник должен четко знать не только свои перспективы на краткосрочный и долгосрочный период, но и то, ка­ких показателей он должен добиться, чтобы рассчитывать на продви­жение по службе. На разных этапах карьеры работник удовлетворяет различные потребности.

Предварительный этап включает учебу в школе, среднее и высшее образование и длится до 25 лет. За этот период человек может сменить. несколько различных работ в поисках вида деятельности, удовлетво­ряющего его потребности отвечающего его возможностям. Если та­кой вид находится сразу, начинается процесс самоутверждения как личности, человек заботится о безопасности существования.

Этап становления длится примерно 5 лет (от 25 до 30 лет). В этот период работник осваивает выбранную профессию, приобретает необ­ходимые навыки, формируется его квалификация, происходит само­утверждение и появляется потребность установления независимости. Обычно в этом возрасте создаются и формируются семьи, поэтому возникает желание получать заработную плату, уровень которой выше прожиточного минимума.

Этап продвижения обычно длится от 30 до 40 лет. .В этот период идет процесс роста квалификации, продвижения по службе. Происхо­дит накопление практического опыта, навыков, растет потребность в самоутверждении, достижении более высокого статуса и еще большей независимости, начинается самовыражение как личности./В этот пе­риод гораздо меньше уделяется внимания удовлетворению потребно­сти в безопасности, усилия работника сосредоточены на увеличении размеров оплаты труда и заботе о здоровье.

Этап сохранения характеризуется действиями по закреплению дос­тигнутых результатов и длится от 40 до 55 лет. Наступает период (пик) совершенствования квалификации и происходит ее повышение в ре­зультате активной деятельности и специального обучения, работник заинтересован создать собственную «школу», передать свои знания молодежи, этот период характеризуется творчеством, здесь может быть подъем на новые служебные ступени. Человек достигает вершин неза­висимости и самовыражение. Появляется заслуженное уважение к се­бе и окружающим, достигшим своего положения честным трудом, собственными усилиями. Хотя многие потребности работника в этот период удовлетворены, его продолжает интересовать уровень оплаты труда, но появляется все больший интерес к другим источникам дохо­да (например, участие в прибылях, капитале других организаций, ак­ции, облигации и т.д.).

Этап завершения длится от 55 до 65 лет. Здесь человек начинает все­рьез задумываться о пенсии, готовиться к уходу. В это время идут ак­тивные поиски достойной смены и обучение кандидата на освобож­дающуюся должность. Хотя этот период характеризуется кризисом карьеры, и такие люди все меньше получают удовлетворение от рабо­ты и испытывают состояние психологического и физиологического дискомфорта, самовыражение и уважение к себе и другим подобным людям у них достигает наивысшей точки за весь период карьеры. Они заинтересованы в сохранении уровня оплаты труда, но стремятся уве­личить другие источники дохода, которые заменили бы им заработную плату данной организации при уходе на пенсию и были бы хоро­шей добавкой к пенсионному пособию.

Пенсионный этап. Карьера в данной организации (виде деятельно­сти) завершена. Появляется возможность для самовыражения в дру­гих видах деятельности, которые были недоступны в период работы в трудовой организации или являлись просто хобби. Стабилизируется уважение к себе и собратьям-пенсионерам. Но финансовое положение и состояние здоровья в эти годы могут сделать постоянной заботу о других источниках дохода и о здоровье.

С целью, управления карьерой и наведения порядка на этом участке работы на предприятии (в трудовом коллективе) на каждо­го вновь поступающего работника заводится специальная карта адаптации и профессионального продвижения. Карта является своего рода регистрационным документом, отражающим ход трудовой адаптации новичков. В ней приводятся демографические характе­ристики работающего, данные о составе семьи, мотивы поступле­ния на предприятие, мотивы выбора профессии, его трудовой путь до поступления на предприятие, пожелания работника в отноше­нии дальнейшего повышения или изменения квалификации, профессии, пожелания в отношении увеличения заработка и т.д. При очередном переобучении, переподготовке, приобретении ус­тойчивых профессиональных навыков работники поощряются пе­ремещением по служебной лестнице, увеличением заработка и т.д. Таким образом, карта помогает прослеживать профессиональные и квалификационные изменения работника, в определенной степе­ни управлять этим процессом, а этапы карьеры могут быть своего рода ориентиром при ее планировании.

# Заключение

Подводя итоги необходимо отметить, что адаптация есть социальный процесс освоения личностью но­вой трудовой ситуации, когда личность и трудовая среда активно взаимодействуют друг с другом. Она имеет сложную структуру и представляет собой единство разных видов адаптации профессио­нальной, социально-психологической, общественно-политической и культурно-бытовой.

Эффективность психической адаптации впрямую зависит от организации микросоциального взаимодействия. При конфликтных ситуациях в семейной или производственной сфере, затруднениях в построении неформального общения нарушения механической адаптации отмечались значительно чаще, чем при эффективном социальном взаимодействии. Также с адаптацией напрямую связан анализ факторов определенной среды или окружения, Оценка личностных качеств окружающих как фактора привлекающего в подавляющем большинстве случаев сочеталась с эффективной психической адаптацией, а оценка таких же качеств как фактора отталкивающего — с её нарушениями.

Но не только анализ факторов окружающей среды определяет уровень адаптации и эмоциональной напряжённости. Необходимо также принимать во внимание индивидуальные качества, состояние непосредственного окружения и особенности группы, в котором осуществляется микросоциальное взаимодействие.

Эффективная психическая адаптация представляет собой одну из предпосылок к успешной профессиональной деятельности.

В профессиональной управленческой деятельности стрессовые ситуации могут создаваться динамичностью событий, необходимостью быстрого принятия решения, рассогласованием между индивидуальными особенностями, ритмом и характером деятельности. Факторами, способствующими возникновению эмоционального стресса в этих ситуациях, могут быть недостаточность информации, её противоречивость, чрезмерное разнообразие или монотонность, оценка работы как превышающей возможности индивидуума по объему или степени сложности, противоречивые или неопределенные требования, критические обстоятельства или риск при принятии решения. Важными факторами, улучшающими психическую адаптацию в профессиональных группах, являются социальная сплоченность, способность строить межличностные отношения, возможность открытой коммуникации.

В связи с вышесказанным становится очевидным, что без исследований психической адаптации будет неполным рассмотрение любой проблемы психического несоответствия, а анализ описанных аспектов адаптационного процесса представляется неотъемлемой частью психологии человека.

Таким образом, проблема психической адаптации представляет собой важную область научных изысканий, расположенную на стыке различных отраслей знания, приобретающих в современных условиях всё большее значение. В этой связи адаптационную концепцию можно рассмотреть как один из перспективных подходов к комплексному изучению человека.

С адаптацией тесно связан личностный потенциал работника как совокупность определенных черт и качеств работника. Личностный потенциал характеризует внутреннюю физическую и духовную энер­гию человека, его деятельную позицию. Психофизиологический, тру­довой потенциал работника, его образование, опыт активно влияют на уровень и степень адаптации.

Однако адаптация проходит быстрее и успешнее, если правильно выбрана профессия. Профотбор осуществляется в два этапа. На пер­вом на основе результатов наблюдения, опросов, тестирования и т.д. составляется профессиограмма. На втором этапе изучаются природ­ные данные, наклонности, социальные, психологические и физиоло­гические проявления молодого человека. Для управления процессом адаптации и карьерой на предприятии на вновь поступившего моло­дого работника составляется специальная карта адаптации и профес­сионального продвижения. Она помогает прослеживать профессио­нальные и квалификационные изменения работника и управлять этим процессом.