

Федеральное агентство морского и речного транспорта РФ

Морской государственный университет
имени адмирала Г. И. Невельского

Панченко Л. Л.

Адаптация к профессиональной деятельности

Учебное пособие

Рекомендовано методическим советом
Морского государственного университета
В качестве учебного пособия
Для студентов специальности 0204, направление 5210

Владивосток
2006

УДК 331.44 (07)

Панченко Л. Л. Адаптация к профессиональной деятельности: Учеб. пособие. – Владивосток: Мор. гос. ун-т, 2006. – 35 с.

В пособии изложены основные проблемы, непосредственно связанные с процессом адаптации к профессиональной деятельности. Во второй части издания приведены методики для оценки адаптации работника к трудовой деятельности. Учебное пособие адресовано студентам и аспирантам, обучающимся по специальностям «Психология», «Социальная педагогика».

Рецензенты:

Л. Д. Маркина, д-р мед. наук, чл.-корр. МАН ВШ,
профессор;

И. Л. Аристова канд. психол. наук, доцент

© Панченко Л.Л., 2006

© Морской государственный университет
им. адм. Г. И. Невельского, 2006

Часть 1. Адаптация к профессиональной деятельности

Общие вопросы адаптации 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» [22]. С 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.) [22].

Основной причиной наступления кризиса на этапе профессиональной адаптации считают несовпадение реальной профессиональной жизни со сформировавшимися представлениями и ожиданиями. Несовпадение профессиональной деятельности ожиданиям вызывает *кризис профессиональных ожиданий* [10], 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 [10].

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.

Варианты и виды профессиональной адаптации

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 [8].

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 (рис.1).

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 вышперечисленное 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, 29].

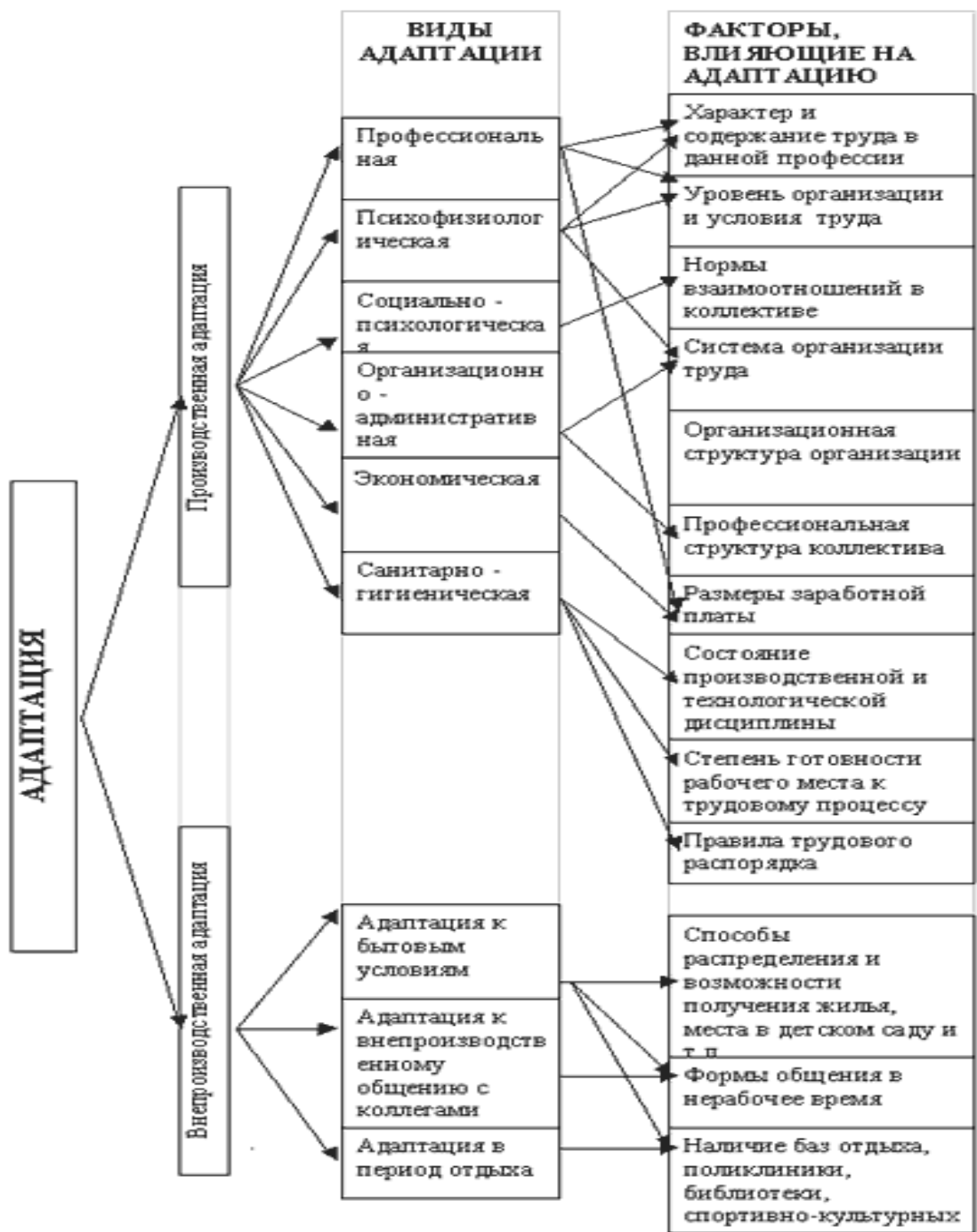


Рис. 1. Виды производственной адаптации [29]

Адаптивность и профессиональное здоровье

Под адаптивностью (адаптированностью) понимают способность системы (организма, индивида, личности) к приспособлению ко всему многообразию жизни при любых условиях [28]. Адаптивность является синонимом «нормы», «здоровья», т.е. адаптивность – оптимальное качество

живой системы, при котором обеспечивается устойчивое функционирование на всех уровнях в конкретной экологической среде [1, 12, 14].

Под устойчивой адаптацией личности понимают те регуляторные реакции, психическую деятельность, характер отношений, которые возникли в процессе онтогенеза в конкретных социальных и экологических условиях и функционирование которых в границах оптимума не требует значительного нервно-психического напряжения. По мнению П. С. Граве и М. Р. Шнейдман, человек адаптивен тогда, «когда его внутренний информационный запас соответствует информационному содержанию ситуации, т.е. когда система работает в условиях, где ситуация не выходит за рамки индивидуального информационного диапазона» [цит по 14, с. 51].

Одним из признаков адаптации является то, что регуляторные процессы, обеспечивающие равновесие организма как целого во внешней среде, протекают плавно, слаженно, экономично, т.е. в зоне «оптимума». Критериями оптимального состояния считают: 1) максимальное проявление функции, включенной в выполняемую деятельность: как наибольшей ее величины (сила), так и наименьшей – быстрота реагирования; 2) адекватность реагирования на стимулирующие воздействия, оптимальные по интенсивности; 3) инерционность оптимального состояния, затрудняющая, с одной стороны, переход на новый режим работы, а с другой – являющаяся механизмом борьбы с помехами, которые сбивают систему с оптимального режима работы. Признаками оптимального состояния являются: 1) длительность сохранения максимального проявления функции; 2) мобильность функциональной системы – быстроты достижения максимального рабочего уровня и успокоения системы после окончания работы. При оптимальном состоянии эти скорости – наибольшие; 3) стабильность функции на максимальном для нее уровне. Оптимальное рабочее состояние функциональных систем характеризуется вышеперечисленными признаками [11].

По мнению В. Д. Небылицина (1976), устойчивость оптимальных рабочих параметров субъекта зависит от факторов, имеющих личностный характер: состояния внутренних органов и, прежде всего, сердечно-сосудистой системы, остроты зрения и слуха, вегетативной реактивности; динамики свойств нервной системы: силы и уравновешенности; собственно психологических факторов – характерологических особенностей личности [21].

Адаптивные свойства организма человека служат мерой его «надежности» сохранять нормальную жизнедеятельность в неадекватных для него условиях среды. Адаптационный процесс можно рассматривать на разных уровнях его протекания: индивидуальное поведение, межличностные отношения, базовые психические функции, психофизиологическая регуляция, физиологические механизмы обеспечения жизнедеятельности, функциональные резервы организма, здоровье. Ю. А. Александровский [5] цитирует А. А. Меграбяна (1975), выделяющего уровни автоматизмов, обеспечивающих активную адаптацию человека:

1. Общебиологический уровень саморегуляции обеспечивает гомеостаз организма, автономность жизненных процессов.

2. Инстинктивные (генетически унаследованные системные общебиологические) автоматизмы являются функцией спинальных, стволовых и подкорковых отделов ЦНС.

3. Парциальный гностический автоматизм развивается в течение жизни человека под влиянием его личностных потребностей и волевой активности и связан с корковой деятельностью головного мозга. Между уровнями существует тесная функциональная взаимосвязь, нарушение которой снижает адаптационные возможности организма.

Способность человека адаптироваться к изменениям окружающей среды, взаимодействуя с ней свободно, на основе биологической, психологической и социальной сущности, определяют понятием «здоровье» [6]. Здоровье является социальной ценностью, определяющей возможность удовлетворения индивидуальных и общественных материальных и духовных потребностей. Согласно экспертам ВОЗ, здоровье – это отсутствие психических и физических дефектов, а также полное физическое, душевное и социальное благополучие. Основными признаками здоровья считают:

- 1) структурную и функциональную сохранность систем и органов человека;
- 2) индивидуальную приспособляемость к физической и общественной среде;
- 3) сохранность привычного самочувствия [26].

В связи с этим определением понятие здоровья делят на: *физическое здоровье* – текущее состояние функциональных возможностей органов и систем организма; *психическое здоровье* – состояние психической сферы человека, характеризующееся общим душевным комфортом, обеспечивающее адекватную регуляцию поведения и обусловленное потребностями биологического и социального характера. *Социальное здоровье* понимается как система ценностей, установок и мотивов поведения в социальной среде.

Состояние здоровья оценивают по трем уровням. Соматический уровень подразумевает совершенство саморегуляции в организме, гармонию физиологических процессов, максимальную адаптацию к окружающей среде. Социальный уровень оценивает меру трудоспособности и социальной активности, деятельное отношение к миру. Личностный уровень определяет стратегию жизни человека, его личностную сохранность [12].

В рамках «адаптационной модели здоровой личности» оздоровление понимается как успешная адаптация и всесторонняя гармонизация отношений субъекта с окружающим его миром [7]. Для здорового человека оказывается важным полноценное участие в различных видах жизнедеятельности. Состояние здоровья индивидов определяют как процесс сохранения и развития психических, физических и биологических функций, его оптимальной трудоспособности и социальной активности при максимальной продолжительности жизни. [12, 18].

Понятие, которое наилучшим образом связывает понятия «адаптация» и «здоровье», – «норма адаптации». Понятие адаптивной нормы введено

И. И. Шмальгаузен (1969) как результата приспособления организма к различным экологическим уровням. Способность организма адекватно изменять свои параметры и сохранять оптимальность в различных условиях является наиболее характерным показателем здоровья. Под нормой адаптации понимают соответствие структуры и функций системы определенным характеристикам структуры среды, при котором система нормально функционирует, обеспечивая свою жизнедеятельность. Каждый уровень биосистем имеет свою норму адаптации, определяемую совокупностью генотипических или фенотипических признаков. Если структура системы обеспечивает ей нормальное функционирование в условиях среды, то систему считают адаптированной к этим условиям, а характеристики этой структуры – ее нормой реакции.

Норма биологической адаптации человека сформировалась в филогенезе и закрепились наследственно, однако норма психической адаптации, хотя и опирается на индивидуальные характеристики человека, во многом зависит от сформированных окружающей средой адаптационно-компенсаторных реакций. Границы нормы социальной адаптации определяются обществом. Норма биологической адаптации имеет более жесткие границы по сравнению с социально-психологической нормой адаптации. Если происходит нарушение границ нормы адаптации на любом уровне, то последствия обнаруживаются во всех слоях, хотя более отчетливо начинает звучать «биологический голос ощущений» [26] – проявляются сигналы неблагополучия. Адаптивная норма – функционально-динамическое образование, заключающее в себе потенциальные возможности реагирования. Адаптивная норма индивидуальна, она отражает особенности, связанные с конституционально-генетическими признаками [13].

При адаптации к новым условиям среды система перестраивает свою структуру и функцию. Если при возвращении условий к первоначальным, бывшим до адаптации, система становится дезадаптированной к прежним условиям, характеристику такой дисфункции определяют как «цену адаптации» [9]. Под «ценой» адаптационного процесса обычно понимается степень напряжения регуляторных систем, которая необходима для обеспечения адаптивной деятельности человека. Чем выше функциональный резерв, тем ниже «цена адаптации» [1]. При оценке деятельности человека, в том числе и профессиональной, важно определить «цену деятельности», т.е. оценить функциональные системы, обеспечивающие работу со стороны степени истощения сил организма и влияния на здоровье [16, 17]. Реакция платы за адаптационный ответ организма осуществляется определенной функциональной системой организма, взаимодействующей с системой первичного ответа. Реакция платы зависит от выраженности первичного ответа и от состояния регулирующих структур [19, 20]. Как реакцию платы можно рассматривать сдвиги показателей вегетатики, свидетельствующие о выраженном эмоциональном напряжении [2].

При адаптации к новым условиям среды система или элемент системы перестраивают свою структуру и функцию, таким образом, при возвращении

условий среды к первоначальным, бывшим до адаптации, эти элементы становятся дезадаптированными к прежним условиям. Дезадаптация – «это нарушение возможности перестройки системой или ее элементом своей структуры с целью адаптации к новому фактору среды...» [9, с.33]. Психическая дезадаптация наступает при «прорыве» адаптационного барьера, ломке динамических стереотипов в ЦНС, сложившихся в процессе онтогенеза [14]. Возникновение состояния психической дезадаптации возможно не при дезорганизации отдельных определяющих адаптированную психическую активность подсистем, а только при нарушении функциональных возможностей всей системы в целом [5].

Длительность адаптационных процессов и особенно резкие напряжения функциональных резервов организма приводят, как правило, к их перенапряжению. Если давление на «барьер психической адаптации» усиливается и резервы его исчерпаны, происходит «надрыв барьера», и, как следствие, невротические и соматические нарушения функций организма [5]. Очень сложно провести резкую грань между процессами адаптации и дезадаптации. Это легло в основу «детерминационной доктрины адаптивного реагирования» Ю. П. Лисицына и В. П. Петленко: «...защитные процессы при определенных условиях, при определенной степени их развития превращаются в свою противоположность» [18, с.283] – защитные приспособления превращаются в патологический процесс, развивающийся на основе приспособления. Дезадаптация организма ведет к заболеванию – психическому или соматическому. Основным и ведущим признаком болезни, несомненно, является ограничение приспособительных возможностей организма.

Устойчивость к стрессу является одним из важнейших факторов безопасности личности и сохранения здоровья в экстремальных условиях. Адаптированная психическая деятельность, в том числе профессиональная, является важнейшим фактором, обеспечивающим человеку состояние здоровья. *Профессиональное здоровье* – качество жизнедеятельности специалиста, характеризующееся совершенной адаптацией к воздействию факторов профессиональной среды, обеспечиваемое достаточным, для выполнения определенного вида профессиональной деятельности, физического и духовного благополучия. Концепция профессионального здоровья В. А. Пономаренко ориентирует не на диагностику изменений в состоянии здоровья и установления диагноза, а на оценку функциональных резервов организма здорового человека, на донозологическую диагностику. Подход базируется на свойстве организма сохранить заданные компенсаторные и защитные механизмы (обеспечивающие работоспособность) и на способности к восстановлению рабочего состояния в соответствии с объемом и видом профессионального труда [4].

Этапность психической адаптации

Этапность психической адаптации является стержневой проблемой деятельности человека в технических системах. В. И. Лебедев [15] выделяет следующие процессы, характерные для процесса адаптации человека к трудовой деятельности в технической среде, в экстремальных условиях среды.

1. Подготовительный этап. На этом этапе человек собирает сведения, позволяющие составить представления об условиях, в которых предстоит работать, уясняет задачи, которые ему придется решать, овладевает профессиональными навыками, «вживается» в ролевые функции, отрабатывает навыки и устанавливает систему отношений с другими участниками группы.

2. Этап стартового психического напряжения. Чем ближе по времени человек подходит к барьеру, отделяющим обычные условия жизни от экстремальных, тем выше психическая напряженность, выражающаяся в тягостных переживаниях, субъективном замедлении течения времени, в нарушениях сна и вегетативных изменениях. В числе причин нарастания психической напряженности при приближении к указанным границам четко прослеживается информационная неопределенность, умозрительное «проигрывание» возможных аварийных ситуаций и своих действий при их возникновении.

3. Этап острых психических реакций входа. На этом этапе снимается информационная неопределенность, человек оказывается избыточно информированным. У работника возникают положительные эмоциональные переживания, сопровождающиеся повышенной двигательной и речевой активностью. В появлении указанных состояний участвуют психологические и физиологические механизмы.

4. Этап переадаптации. Психическая переадаптация в технических системах и измененных условиях существования проявляется в нарушениях восприятия пространства и времени, в появлении необычных психических состояний и сопровождается выраженными вегетативными реакциями. Одна из особенностей этого этапа – формирование новых функциональных систем в центральной нервной системе, позволяющих адекватно отражать реальную действительность в необычных условиях. Другая особенность состоит в актуализации привычных потребностей и выработке защитных механизмов на воздействие психогенных факторов.

5. Этап завершающего психического напряжения. При каждом повторном преодолении психического барьера эмоциональные реакции сглаживаются и стенизируются, что объясняется достаточно полной информационной обеспеченностью, уверенностью в материальной части, в средствах спасения и в своих действиях в аварийной ситуации.

6. Этап острых психических реакций выхода. При работе регуляторных механизмов на пределе адаптационного оптимума на этапе неустойчивой психической деятельности возникают необычные психические феномены. На этапе глубоких психических изменений имеют место развившиеся неврозы и реактивные психотические состояния, а также манифестация психозов,

которые находились в латентном состоянии и были спровоцированы психогенными факторами.

7. Этап реадаптации. Вновь сформировавшиеся динамические системы, регулирующие отношения человека, его двигательную активность и т.д., по мере увеличения времени пребывания в измененных условиях существования (космос, полярная станция, подводная лодка и т.д.) превращаются в стойкие стереотипные (динамические) системы. Прежние адаптационные механизмы, возникшие в обычных условиях жизни, забываются и утрачиваются. При возвращении человека из необычных в обычные условия динамические стереотипы, сложившиеся в экстремальных (непривычных) условиях, разрушаются, и возникает потребность восстановить прежние стереотипы, т.е. реадаптироваться [15].

Для процесса адаптации к профессиональной деятельности в неизменных условиях характерно более мягкое протекание основных стадий и отсутствие острых психических реакций входа и выхода. В целом динамический характер адаптации характеризуется прохождением этапов:

- Ориентационного
- Кризисного
- Этапа стабилизации.

Оптимизацию состояния начинающего профессионала рассматривают, используя не только понятие адаптации, но и понятие привыкания. Для реакции привыкания характерно, что после некоторого, различного по выраженности и длительности, отклонения функций происходит возврат их к исходному уровню, т.е. восстановление [2].

Критерии адаптации к профессиональной деятельности

Для контроля и оценки профессиональной адаптации используются:

1. Психофизиологические критерии, учитывающие состояние и функциональные резервы человека. Основные проявления дезадаптации:

- Развитие неблагоприятных как для выполнения работы, так и для здоровья процессов, состояний и характеристик;
- Отклонение функциональных показателей систем и функций за пределы диапазона их нормальных колебаний, изменение устойчивости функций и адекватности реагирования;
- Увеличение времени восстановления функциональных показателей и др.

Дезадаптация может быть первичной, как результат перенапряжения и последующего истощения механизмов деятельности, а также вторичной, как результат компенсации внутреннего конфликта из-за перенапряжения и истощения механизмов деятельности на других уровнях организма.

2. Экономические критерии, в том числе показатели выработки и качества труда.

3. Психологические критерии: удовлетворенность выполняемой работой, установление деловых отношений с руководством, вхождение в коллектив, социально-психологическая совместимость, принятие целей, норм и внутреннего распорядка организации.

4. Социальные критерии, в том числе текучесть кадров, производственный травматизм и аварийность, заболеваемость и количество листов временной нетрудоспособности и т.д.

Значения экономических и социальных критериев не всегда являются показателями неблагоприятного состояния физиологической адаптации к деятельности (например, высокая текучесть кадров может быть обусловлена социально-бытовыми условиями и т.д.) [2].

Факторы, влияющие на успешность профессиональной адаптации

Специальными исследованиями выявлены основные недостатки в организации и условиях труда, которые негативно влияют на его эффективность, процесс профессиональной адаптации и состояние здоровья работников. В их число входят:

- Неудобное рабочее место,
- Недостаточная обеспеченность необходимыми материалами,
- Неясность в определении должностных обязанностей,
- Неритмичная работа («штурмовщина»),
- Неудобный режим работы (начало и окончание рабочего дня, степень свободы и др.)
- Удаленность работы от места жительства,
- Невысокая заработная плата,
- Отсутствие возможности повышения квалификации,
- Неясные перспективы продвижения по службе (карьеры),
- Недостаточная квалификация руководства,
- Негативные особенности социальной среды (социально-психологический климат в коллективе, возможности социального обеспечения работников) [22].

Среди объективных факторов, оказывающих влияние на особенности прохождения адаптационного процесса, отмечают следующие:

1. Возраст:

- Молодые люди лучше адаптируются к условиям деятельности, профессиональным задачам.

- С возрастом накапливается опыт социальной адаптации, что находит выражение в поведении работников, в их способности проявлять гибкость, идти на компромисс, избегать категоричных суждений.

2. Пол: у женщин преобладает ориентация на социальную адаптацию, у мужчин – ориентация на адаптацию к содержанию профессиональной деятельности.

3. Индивидуальные особенности:

- Тип нервной системы (особенно по характеристике подвижности-инертности),
- Мотивация,
- Самостоятельность,
- Склонность к сотрудничеству,
- Адекватная самооценка личностных качеств и профессиональных возможностей,
- Самоконтроль,
- Эмоциональная устойчивость,
- Уровень тревожности.

Исследования последнего времени (Маклаков, 1996), [цит. по 22, с.157] позволили выявить личностный профиль, который оказался присущ лицам, заболевшим в ходе первичной адаптации к условиям военной службы. Эти люди обладали:

- Пониженной нервно-психической устойчивостью,
- Повышенным нейротизмом,
- Повышенной тревожностью,
- Заниженной самооценкой,
- Отсутствием конкретной установки на предстоящую деятельность (ни положительной, ни отрицательной),
- Конфликтностью,
- Моральной неготовностью к выполнению предъявляемых к ним требований.

Напротив, хорошую адаптацию к воздействию факторов реальной угрозы жизни и сохранность профессионального здоровья продемонстрировали те, кому свойственна выраженность следующих характеристик:

- Высокий уровень функционирования механизмов психической саморегуляции (вследствие высокой эмоциональной устойчивости, низкой тревожности и невысокого психического напряжения),
- Высокие коммуникативные способности,
- Сохранение ориентации на соблюдение моральных норм поведения, несмотря на перенесенные значительные психоэмоциональные нагрузки.

Завершив обучение и пройдя первичную профессиональную адаптацию, человек выходит на самый длительный в его профессиональной биографии этап, исчисляемый не одним десятком лет и связанный с регулярным исполнением служебных обязанностей. Особо следует сказать об адаптации новых руководителей. К ним можно отнести все вышесказанное, но специфика руководящих должностей налагает свои особенности. Если новый начальник значительно превосходит управляемых по уровню мышления, возникает проблема непонимания идей и планов нового руководителя. Если же он оказывается некомпетентным, коллектив начинает претендовать на часть властных полномочий. Осложняется адаптация, если его

предшественник продолжает работу в той же фирме, тогда начинаются постоянные сравнения, формируется партия хранителей традиции. На многих предприятиях руководителей не приглашают со стороны, а назначают из числа своих сотрудников. Плюсы внутреннего рекрутирования кадров очевидны: профессиональные и личные качества человека известны, он знаком со стратегией фирмы и не будет устраивать "революции". Но возникает проблема привыкания к новой высокой должности: приходится перестраивать стереотип поведения в соответствии с выполнением других задач. Трудно управлять вчерашними равноправными коллегами, которые обижаются на появление начальственных интонаций и приказную форму общения. Чтобы сгладить проблемы адаптации, современные компании разрабатывают и применяют методики, направленные на максимально быстрое и эффективное включение нового работника в деловую жизнь фирмы. Создаются структурные подразделения, отвечающие за процессы адаптации, обычно эту функцию выполняют подразделения по обучению персонала. Опытные работники получают доплату за помощь в приобщении новичков к секретам профессионального мастерства. Проходят семинары и тренинги, нацеленные на снятие психологических и организационных преград, мешающих полноценно участвовать в работе коллектива. Новички получают неформальные поручения, вовлекающие их в межличностный контакт. Кадровым службам дается задание выяснять и анализировать причины увольнений, ведь не исключено, что адаптация нового сотрудника будет затруднена какими-то реальными проблемами данного коллектива. Через систему оценки персонала кадровики контролируют ход адаптационных процессов. Повышенное внимание к адаптации персонала объясняется стремлением компаний повысить конкурентоспособность за счет создания команд единомышленников, объединенных ценностями организации и корпоративной этикой. Пренебрежение адаптацией новых сотрудников автоматически приводит к текучке кадров и непроизводительному расходованию средств [3].

Оптимизация адаптационного процесса профессиональной деятельности направлена на сокращение сроков адаптации и достижение соответствующего уровня адаптированности, при котором возможна реализация заданной эффективности и надежности работы. Это осуществляется как путем прямого влияния на ее механизмы, так и косвенным воздействием, т.е. путем изменения внешних и внутренних условий профессиональной деятельности.

Часть 2. Практикум

МЕТОДИКА ДИАГНОСТИКИ ТИПА ПОВЕДЕНЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ Л. И. ВАССЕРМАНА и Н. В. ГУМЕЛЮКА [25]

Внимательно прочтите каждый вопрос (утверждение) и "выберите вариант ответа, соответствующего вашему поведению.

1. Бывает ли Вам трудно выбрать время, чтобы сходить в парикмахерскую?
 - 1) никогда;
 - 2) иногда;
 - 3) почти всегда.
2. У Вас такая работа, которая «взбадривает» (стимулирует)?
 - 1) меньше, чем работа большинства людей;
 - 2) примерно такая же, как работа большинства людей;
 - 3) больше, чем работа большинства людей.
3. Ваша повседневная жизнь в основном заполнена:
 - 1) делами, требующими решения;
 - 2) обыденными делами;
 - 3) делами, которые Вам скучны.
4. Жизнь некоторых людей часто переполнена неожиданностями, непредвиденными обстоятельствами и осложнениями. Как часто Вам приходится сталкиваться с такими событиями?
 - 1) несколько раз в день;
 - 2) несколько раз в неделю;
 - 3) примерно раз в день;
 - 4) раз в неделю;
 - 5) раз в месяц или реже.
5. В случае, если Вас что-то сильно гнетет, давит, или люди слишком многого требуют от Вас, то Вы:
 - 1) теряете аппетит и/или меньше едите;
 - 2) едите чаще и/или больше обычного;
 - 3) не замечаете никаких существенных изменений в обычном аппетите.
6. В случае, если Вас что-то гнетет, давит или у Вас есть неотложные заботы, то Вы:
 - 1) немедленно принимаете соответствующие меры;
 - 2) тщательно обдумываете, прежде чем начать действовать.
7. Как быстро Вы обычно едите?
 - 1) я обычно кончаю есть раньше других;
 - 2) я ем немного быстрее других;
 - 3) я ем с такой же скоростью, как и большинство людей;
 - 4) я ем медленнее, чем большинство людей.
8. Ваши родные или друзья когда-либо говорили, что Вы едите чересчур быстро?
 - 1) да, часто;
 - 2) да, раз или два;
 - 3) нет, мне никто никогда этого не говорил.
9. Как часто Вы делаете несколько дел одновременно, например, едите и работаете?
 - 1) я делаю несколько дел одновременно всякий раз, когда это возможно;
 - 2) я делаю это только тогда, когда не хватает времени;
 - 3) я делаю это редко или никогда не делаю.

10. Когда Вы слушаете кого-либо, и этот человек слишком долго не может закончить мысль, Вы чувствуете желание поторопить его?
- 1) часто;
 - 2) иногда;
 - 3) почти никогда.
11. Как часто Вы действительно «заканчиваете» мысль медленно говорящего, чтобы ускорить разговор?
- 1) часто;
 - 2) иногда;
 - 3) почти никогда.
12. Как часто Ваши близкие или друзья замечают, что Вы невнимательны, если Вам говорят о чем-либо слишком подробно?
- 1) раз в неделю или чаще;
 - 2) несколько раз в месяц;
 - 3) почти никогда;
 - 4) никогда.
13. Если Вы говорите своим близким или друзьям, что приедете в определенное время, то как часто Вы опаздываете?
- 1) иногда;
 - 2) редко;
 - 3) почти никогда;
 - 4) я никогда не опаздываю.
14. Бывает ли, что Вы торопитесь к месту встречи, хотя времени еще вполне достаточно?
- 1) часто;
 - 2) иногда;
 - 3) редко или никогда.
15. Предположим, что Вы должны с кем-то встретиться в условленное время, например, на улице, в вестибюле метро и т. п., и этот человек опаздывает уже на 10 минут. Вы:
- 1) спокойно подождете;
 - 2) будете прохаживаться в ожидании;
 - 3) обычно у Вас есть с собой книга или газета, чтобы было чем заняться в ожидании.
16. Если Вам приходится стоять в очереди, например, в столовой, в магазине и т. п., то Вы:
- 1) спокойно ждете своей очереди;
 - 2) испытываете нетерпение, но не показываете этого;
 - 3) чувствуете такое нетерпение, что это замечают окружающие;
 - 4) решительно отказываетесь стоять в очереди и пытаетесь найти способ избежать потери времени.
17. Если Вы играете в игру, в которой есть элемент соревнования (например, шахматы, домино, волейбол и т. п.), то Вы:
- 1) напрягаете все силы, для победы;
 - 2) стараетесь выиграть, но не слишком усердно;

- 3) играете скорее для удовольствия, чем серьезно.
18. Представьте, что Вы и Ваши друзья (или сотрудники) начинаете новую работу. Что Вы думаете о соревновании в этой работе?
- 1) предпочитаю избегать этого;
 - 2) принимаю потому, что это неизбежно;
 - 3) получаю удовольствие, так как это меня подбадривает и стимулирует.
19. Когда Вы были моложе, большинство людей считало, что Вы:
- 1) часто стараетесь и по-настоящему хотите быть во всем первым и лучшим;
 - 2) иногда стараетесь и Вам нравится быть во всем первым и лучшим;
 - 3) обычно Вам хорошо так, как есть (обычно Вы расслаблены);
 - 4) Вы всегда расслаблены и не склонны соревноваться.
20. Чем, по Вашему мнению, Вы отличаетесь в настоящее время:
- 1) часто стараетесь (или по-настоящему хотите) быть во всем первым и лучшим;
 - 2) иногда стараетесь и Вам нравится во всем быть первым и лучшим;
 - 3) обычно Вам хорошо так, как есть (обычно Вы расслаблены);
 - 4) Вы всегда расслаблены и не склонны соревноваться.
21. По мнению Ваших родных или друзей Вы:
- 1) часто стараетесь (и по-настоящему хотите) быть во всем первым и лучшим;
 - 2) иногда стараетесь и Вам нравится быть во всем первым и лучшим;
 - 3) обычно Вам хорошо так, как есть (обычно Вы расслаблены);
 - 4) Вы всегда расслаблены и несклонны соревноваться?
22. Как оценивают Ваши родные или друзья Вашу общую активность?
- 1) недостаточная активность, медлительность; надо быть активнее;
 - 2) около среднего; всегда есть какое-то занятие;
 - 3) сверхактивность, бьющая через край энергия.
23. Согласились бы знающие Вас люди, что Вы относитесь к своей работе слишком серьезно?
- 1) да, абсолютно;
 - 2) возможно, да;
 - 3) возможно, нет;
 - 4) абсолютно, нет.
24. Согласились бы хорошо знающие Вас люди, что Вы менее энергичны, чем большинство людей?
- 1) да, абсолютно;
 - 2) возможно, да;
 - 3) возможно, нет;
 - 4) абсолютно, нет.
25. Согласились бы хорошо знающие Вас люди с тем, что за короткое время Вы способны выполнить большой объем работы?
- 1) да, абсолютно;
 - 2) возможно, да;
 - 3) возможно, нет;
 - 4) абсолютно, нет.

26. Согласились бы хорошо знающие Вас люди, что Вы легко сердитесь (раздражаетесь)?
- 1) да, абсолютно;
 - 2) возможно, да;
 - 3) возможно, нет;
 - 4) абсолютно, нет.
27. Согласились бы хорошо знающие Вас люди, что Вы живете мирной и спокойной жизнью?
- 1) да, абсолютно;
 - 2) возможно, да;
 - 3) возможно, нет;
 - 4) абсолютно, нет.
28. Согласились бы хорошо знающие Вас люди, что Вы большинство дел делаете в спешке?
- 1) да, абсолютно;
 - 2) возможно, да;
 - 3) возможно, нет;
 - 4) абсолютно, нет.
29. Согласились ли бы хорошо знающие Вас люди, что Вас радует соревнование (состязание) и Вы очень стараетесь выиграть?
- 1) да, абсолютно;
 - 2) возможно, да;
 - 3) возможно, нет;
 - 4) абсолютно, нет.
30. Какой характер был у Вас, когда Вы были моложе?
- 1) вспыльчивый и с трудом поддающийся контролю;
 - 2) вспыльчивый, но поддающийся контролю;
 - 3) вполне уравновешенный, (не было проблем);
 - 4) почти никогда не сержусь (не выхожу из себя).
31. Каким Вы представляете свой характер сегодня:
- 1) вспыльчивый и с трудом поддающийся контролю;
 - 2) вспыльчивый, но поддающийся контролю;
 - 3) вполне уравновешенный;
 - 4) почти никогда не сержусь (не выхожу из себя).
32. Когда Вы погружены в работу и кто-либо (не начальник) прерывает Вас, что Вы обычно чувствуете при этом?
- 1) я чувствую себя вполне хорошо, так как после неожиданного перерыва работается лучше;
 - 2) я чувствую легкую досаду;
 - 3) я чувствую раздражение, потому что это мешает делу.
33. Если повторяющиеся прерывания в работе действительно Вас разозлили, Вы:
- 1) ответите резко;
 - 2) ответите в спокойной форме;
 - 3) попытаетесь что-то сделать, чтобы это предотвратить;

- 4) попытаетесь найти более спокойное место для работы, если это возможно.
34. Как часто Вы выполняете работу, которую должны закончить к определенному сроку?
- 1) ежедневно или чаще;
 - 2) еженедельно;
 - 3) ежемесячно или реже.
35. Работа, которую Вы должны закончить к определенному сроку, как правило:
- 1) не вызывает напряжения, потому что привычна, однообразна;
 - 2) вызывает сильное напряжение, так как срыв срока может повлиять на работу группы людей.
36. Вы сами себе определяете сроки выполнения работы на службе и дома?
- 1) нет;
 - 2) да, но только изредка;
 - 3) да, весьма часто.
37. Качество работы, которую Вы выполняете, к концу назначенного срока бывает:
- 1) лучше;
 - 2) обычное;
 - 3) хуже.
38. Бывает ли, что на работе Вы одновременно выполняете два или несколько заданий, делая то одно, то другое?
- 1) нет, никогда;
 - 2) да, но не так часто;
 - 3) да, постоянно.
39. Были бы Вы удовлетворены возможностью оставаться на нынешней работе в последующем году?
- 1) да;
 - 2) нет, мне хотелось бы добиться большего;
 - 3) конечно нет, я делаю все для того, чтобы меня повысили, иначе я буду очень расстроен.
40. Если бы Вы могли выбрать, то что бы Вы предпочли:
- 1) прибавку к заработной плате без продвижения в должности;
 - 2) продвижение в должности без существенного повышения зарплаты.
41. К концу отпуска Вы:
- 1) хотите продлить его еще на недельку — другую;
 - 2) чувствуете, что готовы вернуться к обычной работе;
 - 3) Вам хочется чтобы отпуск кончился, и Вы могли вернуться к обычной работе.
42. Бывало ли так, что за последние три года Вы брали меньше дней отпуска, чем положено?
- 1) да;
 - 2) нет;
 - 3) нет, никогда.
43. Бывает ли, что во время отпуска вы не можете перестать думать о работе?

- 1) да, часто;
 - 2) да, иногда;
 - 3) нет, никогда.
44. В последние три года Вы получали какие-либо поощрения на работе?
- 1) нет, никогда;
 - 2) иногда;
 - 3) да, часто.
45. Как часто Вы приносите работу домой или изучаете дома материалы, связанные с работой?
- 1) редко или никогда;
 - 2) раз в неделю или реже;
 - 3) почти постоянно.
46. Как часто Вы остаетесь на работе после окончания рабочего дня или приходите на работу в неурочное время?
- 1) на моей работе это невозможно;
 - 2) весьма редко;
 - 3) иногда (реже, чем раз в неделю).
47. Вы обычно остаетесь дома, если у Вас озноб или повышенная температура?
- 1) да;
 - 2) нет.
48. Если Вы чувствуете, что начинаете уставать от работы, то Вы:
- 1) некоторое время работаете менее активно, пока силы не вернуться к Вам;
 - 2) продолжаете работать также активно, несмотря на усталость.
49. Когда Вы работаете в коллективе, другие ожидают от Вас, что Вы будете руководить?
- 1) редко;
 - 2) не чаще, чем от других;
 - 3) чаще, чем от других.
50. Вы записываете для памяти распорядок дня (что нужно сделать)?
- 1) никогда;
 - 2) иногда;
 - 3) часто.
51. Если кто-то поступает в отношении Вас нечестно, Вы:
- 1) прямо указываете ему на это;
 - 2) находитесь в нерешительности и поступаете в зависимости от обстоятельств;
 - 3) ничего не говорите об этом.
52. По сравнению с другими, выполняющими такую же работу, Вы прилагаете:
- 1) гораздо больше усилий;
 - 2) несколько больше усилий;
 - 3) примерно столько же усилий;
 - 4) немного меньше усилий;
 - 5) гораздо меньше усилий.

53. По сравнению с другими, выполняющими такую же работу, Вы чувствуете:

- 1) значительно большую ответственность;
- 2) несколько большую ответственность;
- 3) примерно такую же ответственность;
- 4) несколько меньшую ответственность;
- 5) значительно меньшую ответственность.

54. По сравнению с другими, выполняющими такую же работу, Вы чувствуете необходимость торопиться?

- 1) гораздо больше;
- 2) несколько больше;
- 3) столько же;
- 4) несколько меньше;
- 5) гораздо меньше.

55. По сравнению с другими, выполняющими такую же работу, Вы:

- 1) значительно более аккуратны;
- 2) несколько более аккуратны;
- 3) примерно в такой же степени аккуратны;
- 4) несколько менее аккуратны;
- 5) значительно менее аккуратны.

56. По сравнению с другими, выполняющими такую же работу, Ваше отношение к ней:

- 1) гораздо более серьезное;
- 2) несколько более серьезное;
- 3) мало отличается от других;
- 4) несколько менее серьезное;
- 5) значительно менее серьезное.

57. По сравнению с работой, которую Вы выполняли 10 лет назад, сейчас Вы работаете в течение недели:

- 1) больше часов;
- 2) примерно столько же;
- 3) меньше, чем раньше;

58. По сравнению с работой, которую Вы выполняли 10 лет тому назад, нынешняя работа требует:

- 1) меньшей ответственности;
- 2) столько же ответственности;
- 3) большей ответственности.

59. По сравнению с работой, которую Вы выполняли 10 лет тому назад, нынешняя работа:

- 1) более престижна;
- 2) столь же престижна;
- 3) менее престижна.

60. Сколько разных работ Вы сменили за последние 10 лет (учтите, пожалуйста, любые изменения в характере или месте работы)?

- 1) изменений не было или были однажды;

- 2) две;
- 3) три;
- 4) четыре;
- 5) пять и более.

61. За последние 10 лет Вы ограничили число своих развлечений из-за недостатка времени?

- 1) да;
- 2) нет.

Обработка данных. В каждом вопросе (утверждении) выбранные варианты ответов оцениваются в баллах:

№№	Баллы	№№	Баллы
1.	13,7,1	32.	13,7,1
2.	13,7,1	33.	1,5,9,13
3.	1,7,13	34.	1,7,13
4.	1,4,7,10,13	35.	13,1
5.	1,7,13	36.	13,7,1
6.	1,13	37.	1,7,13
7.	13,9,5,1	38.	13,7,1
8.	1,7,13	39.	13,7,1
9.	1,7,13	40.	13,1
10.	1,7,13	41.	13,7,1
11.	1,7,13	42.	1,7,13
12.	1,5,7,9,13	43.	1,7,13
13.	13,9,5,1	44.	13,7,1
14.	1,7,13	45.	13,7,1
15.	13,7,1	46.	13,9,5,1
16.	13,9,5,1	47.	13,1
17.	1,7,13	48.	13,1
18.	13,7,1	49.	13,7,1
19.	1,5,9,13	50.	13,7,1
20.	1,5,9,13	51.	1,7,13
21.	1,5,9,13	52.	1,4,7,10,13
22.	13,7,1	53.	1,4,7,10,13
23.	1,5,9,13	54.	1,4,7,10, 13
24.	13,9,5,1	55.	1,4,7,10,13
25.	1,5,9,13	56.	1,4,7,10,13
26.	1,5,9,13	57.	1,7,13
27.	13,9,5,1	58.	13,7,1
28.	1,5,9,13	59.	1,7,13
29.	1,5,9,13	60.	13,10,7,4,1
30.	1,5,9,13	61.	1,13
31.	1,5,9,13		

Если количество баллов не превышает 167, то с высокой вероятностью диагностируется выраженный тип поведенческой активности личности – тип А;

168–335 баллов – диагностируется определенная тенденция к поведенческой активности типа А (условно – А 1);

336–459 – диагностируется промежуточный (переходный) тип личностной активности – тип АБ;

460–626 баллов – диагностируется определенная тенденция к поведенческой активности типа Б (условно – Б 1);

627 баллов и выше – диагностируется с высокой вероятностью выраженный поведенческий тип личностной активности – тип Б.

Интерпретация результатов.

1, Для испытуемых с выраженной поведенческой активностью – тип А – характерны:

преувеличенная потребность в деятельности – сверхвовлеченность в работу, инициативность, неумение отвлечься от работы, расслабиться; нехватка времени для отдыха и развлечений;

постоянное напряжение душевных и физических сил в борьбе за успех, высокая мотивация достижения при неудовлетворенности достигнутым, упорство и сверхактивность в достижении цели нередко сразу в нескольких областях жизнедеятельности, нежелание отказаться от достижения цели, несмотря на «поражение»;

неумение и нежелание выполнять каждодневную обстоятельную и однообразную работу;

неспособность к длительной и устойчивой концентрации внимания;

нетерпеливость, стремление делать все быстро: ходить, есть, говорить, принимать решения;

энергичная, эмоционально окрашенная речь, подкрепляемая жестами и мимикой и сопровождающаяся нередко напряжением мышц лица и шеи;

импульсивность, эмоциональная несдержанность в спорах, неумение до конца выслушать собеседника;

соревновательность, склонность к соперничеству и признанию, амбициозность, агрессивность по отношению к субъектам, противодействующим осуществлению планов;

стремление к доминированию в коллективе или компаниях, легкая фрустрируемость внешними обстоятельствами и жизненными трудностями.

2. Для лиц, у которых диагностируется тенденция к поведенческой активности типа А1, характерны:

повышенная деловая активность, напористость, увлеченность работой, целеустремленность. Нехватка времени для отдыха компенсируется, в известной мере, расчетливостью и умением выбрать главное направление деятельности, быстрым принятием решения;

энергичная, выразительная речь и мимика;

эмоционально насыщенная жизнь, честолюбие, стремление к успеху и лидерству, неполная удовлетворенность достигнутым, постоянное желание улучшить результаты проделанной работы;

чувствительность к похвале и критике;
неустойчивость настроения и поведения в стрессонасыщенных ситуациях;

стремление к соревновательности, однако без амбициозности и агрессивности;

при обстоятельствах, препятствующих выполнению намеченных планов, легко возникает тревога, снижается уровень контроля личности, но преодолевается волевым усилием.

3. Для лиц, у которых диагностируется *промежуточный (переходный) тип поведенческой активности – АБ*, характерна активная и целенаправленная деловитость, разносторонность интересов, умение сбалансировать деловую активность, напряженную работу со сменой занятий и умело организованным отдыхом; моторика и речевая экспрессия умеренно выражены.

Лица типа АБ не показывают явной склонности к доминированию, но в определенных ситуациях и обстоятельствах уверенно берут на себя роль лидера; для них

характерна эмоциональная стабильность и предсказуемость в поведении, относительная устойчивость к действию стрессогенных факторов, хорошая приспособляемость к различным видам деятельности.

4. Для лиц, у которых диагностируется *определенная тенденция к поведенческой активности типа Б1*, характерна рациональность.

ОПРОСНИК «СТЕПЕНЬ ХРОНИЧЕСКОГО УТОМЛЕНИЯ» А. Б. ЛЕОНОВОЙ [24]

Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже утверждений и соотнесите его с тем, как вы себя обычно чувствуете в течение последних нескольких месяцев. Если оно совпадает с типичными для вас ощущениями – ответ «да», в противном случае – ответ «нет». Если вы затрудняетесь в выборе ответа, выберите оба предложенных варианта «Да-нет».

1. Чаще всего у меня хорошее самочувствие.
2. Я стал раздражительным.
3. В последнее время я стал хуже видеть.
4. Я стал забывчивым.
5. После работы я чувствую себя разбитым.
6. Мне нравится работать в коллективе.
7. У меня часто бывает подавленное настроение.
8. Я чувствую постоянную тяжесть в голове.
9. У меня отекают ноги.
10. У меня бывают головокружения.
11. У меня бывает ощущение, что мне трудно вздохнуть.
12. Мне всегда хочется как можно быстрее закончить работу и уйти домой.
13. После сна я обычно встаю вялым и плохо отдохнувшим.

14. Мой рабочий день обычно протекает незаметно.
15. Я стал часто ссориться со своими близкими.
16. После пробуждения я засыпаю с трудом.
17. Я постоянно испытываю неприятные ощущения в глазах.
18. В последнее время стали раздражать вещи, к которым раньше я относился спокойно.
19. Я стал вялым и безразличным.
20. Мне трудно удержать в памяти даже те дела, которые нужно сделать сегодня.
21. В последнее время мне стало трудно работать.
22. У меня ровный и спокойный характер.
23. Меня мучают боли в висках и во лбу.
24. У меня часто бывают приступы сердцебиений.
25. Когда я работаю, у меня почти все время болят спина и шея.
26. У меня часто возникает чувство тошноты.
27. У меня часто болит голова.
28. Моя работа перестала мне нравиться.
29. Я постоянно хочу спать днем.
30. Мои близкие стали замечать, что у меня портится характер.
31. Когда я читаю, мне приходится напрягать глаза.
32. Чаще всего у меня беспокойный сон.
33. Я с удовольствием прихожу на работу.
34. Я в последнее время чувствую себя усталым.
35. В последнее время я чувствую общее недомогание.
36. Я чувствую себя абсолютно здоровым человеком.

Полученные ответы по каждому пункту методики переводятся в трехбалльную оценочную шкалу с учетом типа формулировки утверждения:

Прямые утверждения (п. 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 35): «Да» – 2 балла; «Да-нет» – 1 балл; «Нет» – 0 баллов.

Обратные утверждения (п. 1, 6, 14, 22, 33, 36): «Да» – 0 баллов; «Да-нет» – 1 балл; «Нет» – 2 балла.

Основным показателем выполнения методики является **индекс хронического утомления (ИХРУ)**, который подсчитывается, как сумма по всем пунктам опросника. Значения ИХРУ могут варьировать в диапазоне от 0 до 72 баллов. Для вынесения диагностического суждения о степени хронического утомления используются следующие градации ИХРУ:

ИХРУ ≤ 17 баллов – отсутствие признаков хронического утомления;

17 < ИХРУ ≤ 26 баллов – Начальная степень хронического утомления;

27 < ИХРУ ≤ 36 баллов – Выраженная степень хронического утомления.

37 < ИХРУ ≤ 48 баллов – Сильная степень хронического утомления.

ИХРУ больше 48 баллов – Переход в область патологических состояний (астенический синдром).

Для более полной качественной интерпретации результатов целесообразно также подсчитать удельный вес разных групп симптомов в общем индексе хронического утомления:

Симптомы физиологического дискомфорта (п. 3, 9, 10, 11, 13, 16, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 31, 32);

Снижение общего самочувствия и когнитивный дискомфорт (п. 1, 4, 5, 8, 19, 20, 21, 34, 35, 36)

Нарушения в эмоционально-аффективной сфере (п. 2, 7, 15, 18, 22, 30);

Снижение мотивации и изменения в сфере социального общения (п. 6, 12, 14, 28, 33).

Поскольку количество утверждений, входящих в разные группы симптомов, неодинаково, то имеет смысл подсчитать процентное отношение набранных по соответствующим пунктам опросника баллов к их максимально возможному числу:

Симптомы физиологического дискомфорта – 15 пунктов, максимально 30 баллов;

Снижение общего самочувствия и когнитивный дискомфорт – 10 пунктов, максимально 20 баллов;

Нарушения в эмоционально-аффективной сфере – 6 пунктов, максимально 12 баллов;

Снижение мотивации и изменения в сфере социального общения – 5 пунктов, максимально 10 баллов.

Преобладание той или иной группы симптомов свидетельствует о глубине соматизации негативных последствий хронического утомления и указывает на сбои в работе тех регуляторных механизмов деятельности, которые, прежде всего нуждаются в корректировке. Как и уровень личностной тревожности, степень развития хронического утомления является важным фактором, который обуславливает особенности актуального состояния функциональной системы. Общая астенизация организма связана с истощением адаптационных ресурсов, что существенно ограничивает возможности человека адекватно реагировать на профессиональные нагрузки. Она приводит также к необходимости актуализировать в деятельности резервные ресурсы, что усугубляет эффекты перенапряжения и истощения.

ОПРОСНИК
«ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ»
В.А. РАЗОНОВОЙ [23]

Эффективная деятельность сотрудника во многом зависит от его удовлетворенности трудом. Обследование может проводиться индивидуально или в группе. Испытуемым раздают анкеты, содержащие 14 утверждений и 5 вариантов ответа со шкалой оценок от 1 до 5 баллов. Необходимо оценить каждое из этих утверждений, обведя кружком цифру, соответствующую представлениям о степени удовлетворенности потребностей и запросов:

- 1 балл – вполне удовлетворен
- 2 балла – удовлетворен
- 3 балла – не вполне удовлетворен
- 4 балла – не удовлетворен
- 5 баллов – крайне неудовлетворен.

Утверждение	Вполне удовлетворен	Удовлетворен	Не вполне удовлетворен	Не удовлетворен	Крайне неудовлетворен
1. Ваша удовлетворенность предприятием (организацией) где вы работаете.	1	2	3	4	5
2. Ваша удовлетворенность физическими условиями (жара, холод, шум...).	1	2	3	4	5
3. Ваша удовлетворенность работой.	1	2	3	4	5
4. Ваша удовлетворенность слаженностью действий работников.	1	2	3	4	5
5. Ваша удовлетворенность стилем руководства вашего начальника.	1	2	3	4	5
6. Ваша удовлетворенность профессиональной компетенцией вашего начальника.	1	2	3	4	5
7. Ваша удовлетворенность зарплатой в отношении соответствия трудовым затратам.	1	2	3	4	5
8. Ваша удовлетворенность зарплатой при сравнении с тем, сколько за такую же работу платят на других предприятиях.	1	2	3	4	5
9. Ваша удовлетворенность служебным (профессиональным) продвижением.	1	2	3	4	5
10. Ваша удовлетворенность возможностями продвижения.	1	2	3	4	5

11. Ваша удовлетворенность тем, как вы можете использовать свой опыт и способности.	1	2	3	4	5
12. Ваша удовлетворенность требованиями работы к вашему интеллекту.	1	2	3	4	5
13. Ваша удовлетворенность длительностью рабочего дня.	1	2	3	4	5
14. Ваша удовлетворенность работой в той степени, которая может повлиять на ваше решение искать другую работу.	1	2	3	4	5

При обработке результатов суммируются баллы, отмеченные на бланке анкеты. По результатам обследования можно набрать от 14 до 70 баллов. Если человек набирает 40 и более баллов, то это свидетельствует о его неудовлетворенности работой. Чем меньше баллов набирает работник, тем выше у него удовлетворенность работой:

- 5–20 баллов – вполне удовлетворен
- 21–32 балла – удовлетворен
- 33–44 балла – не вполне удовлетворен
- 45–60 балла – не удовлетворен
- свыше 60 баллов – крайне неудовлетворен

Список 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. Акмеология: Учебник / Под ред. А. А. Деркача – М.: Изд-во РАГС, 2002. – 650 с.
5. Александровский Ю. А. Состояния психической дезадаптации и их компенсация (пограничные нервно-психические расстройства). – М.: Наука, 1976. – 272 с.
6. Баевский Р. М. Прогнозирование состояний на грани нормы и патологии. – М.: Медицина, 1979. – 298 с.
7. Васильева О. С., Филатов Ф. Р. Психология здоровья человека: эталоны, представления, установки. – М.: Изд. центр «Академия», 2001. – 352 с.
8. Воланен М. В. Профессиональная адаптация молодежи / Психология личности и образ жизни. – М.: Наука, 1987. – с. 117–120.
9. Воложин А. И., Субботин Ю. К. Болезнь и здоровье: две стороны приспособления. – М.: Медицина, 1998. – 480 с.
10. Зеер Э. Ф. Психология профессии: учебное пособие для студентов вузов. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, – 2003. – 336 с.
11. Ильин Е. П. Оптимальные состояния человека как психофизиологическая проблема // Психологический журн. – 1981.– Т. 2, № 5. – С. 35– 42.
12. Казначеев В. П. Современные аспекты адаптации. – Новосибирск: Наука, сиб. отделение, 1980. – 192 с.
13. Короленко Ц. П. Психофизиология человека в экстремальных условиях. – Л.: Медицина, 1978. – 272 с.
14. Лебедев В.И. Личность в экстремальных условиях. – М.: Политиздат, 1989. – 304 с.
15. Лебедев В. И. Экстремальная психология. Психическая деятельность в технических и экологически замкнутых системах. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 431 с.
16. Леонова А. Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса // Вестник МГУ. Серия 14. – 2000. – № 3. – С. 4–21.
17. Леонова А. Б. Психодиагностика функциональных состояний человека. – М.: Изд-во МГУ, 1984. – 200 с.
18. Лисицын Ю. П., Петленко В. П. Детерминационная теория медицины. Доктрина адаптивного реагирования. – СПб: Гиппократ, 1992. – 416 с.
19. Медведев В. И. О проблеме адаптации // Компоненты адаптационного процесса. – Л.: 1984. – С. 3–18.
20. Медведев В. И., Леонова А. Б. Функциональное состояние человека // Физиология трудовой деятельности. – СПб.: Наука, 1993. – С. 10–54.
21. Небылицын В. Д. Психофизиологические исследования индивидуальных различий. – М.: Наука, 1976. – 336 с.
22. Никифоров Г. С. Психология здоровья. – СПб.: Речь, 2002. – 256 с.

23. Никишина В. Б., Василенко Т. Д. Психодиагностика в системе социальной работы. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2004. – 208 с.
24. Практикум по инженерной психологии и эргономике / под ред. Ю. К. Стрелкова, М.: Академия, 2003. – 400 с.
25. Практическая психодиагностика / Под. Ред. С. Я. Райгородского. Самара: Бахрах, 1998. – 672 с.
26. Психология здоровья / Г. С. Никифоров, В. А. Ананьев, И. Н. Гурвич и др.; Под. Ред. Г. С. Никифорова. – СПб.: Изд-во С.-Петербур.ун-та, 2000. – 504 с.
27. Смит М. Дж. Профессиональный стресс / Человеческий фактор // Под ред. Г. Сальвенди в 6 т. – М.: Мир, 1991. – т.2, с. 356–392.
28. Трифонов Е. В. Психофизиология профессиональной деятельности: Словарь. – СПб., 1996. – 320 с.
29. Холодова О. Н. Адаптация кандидатов в крупных много профильных организациях. <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=2300>

Оглавление

Часть 1. Адаптация к профессиональной деятельности.....	3
Общие вопросы адаптации к профессиональной деятельности..	3
Варианты и виды профессиональной адаптации.....	5
Адаптивность и профессиональное здоровье.....	8
Этапность психической адаптации.....	12
Критерии адаптации к профессиональной деятельности.....	14
Факторы, влияющие на успешность профессиональной Адаптации.....	15
Часть 2. Практикум.....	17
Методика диагностики типа поведенческой активности Л. И. Вассермана и Н. В. Гумелюка.....	17
Опросник «Степень хронического утомления» А. Б. Леоновой.	27
Опросник «Оценка удовлетворенности работой» В. А. Разоной.....	30
Список литературы:.....	32

Позиция № 76
в плане издания
учебной литературы
МГУ на 2006 г.

Людмила Леонидовна Панченко

АДАПТАЦИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Учебное пособие

2,0 уч.-изд. л.
Тираж 200 экз.

Формат 60 × 84 ¹/₁₆
Заказ №

Отпечатано в типографии ИПК МГУ им. адм. Г. И. Невельского
690059, Владивосток, ул. Верхнепортовая, 50а