

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

ЛИХТИНА ДАРЬЯ ВАСИЛЬЕВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

РАЗРАБОТКА И АПРОБАЦИЯ ПРОГРАММЫ
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ В
КОМПЛЕКСНОМ ЦЕНТРЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
НАСЕЛЕНИЯ «УЯРСКИЙ»

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы

Психология управления

Обучающийся


(подпись)

Д. В. Лихтина
(инициалы, фамилия)

Руководитель

доцент каф. психологии, канд. психол. наук
(должность, ученая степень, ученое звание)


(подпись)

Г. Г. Дулинец
(инициалы, фамилия)

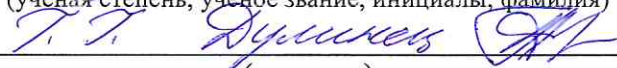
Нормоконтролер


(подпись)

А. С. Самарина
(инициалы, фамилия)

Допускается к защите

Зав. кафедрой психологии

канд. психол. наук
(ученая степень, ученое звание, инициалы, фамилия)

(подпись)

«27» июня 2025 г.

Красноярск 2025

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет психологии

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы: Психология
управления

Выпускающая кафедра психологии

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу

Студенту(ке) Лихтиной Дарье Васильевне группы 250-пу

(Ф.И.О. полностью)

1. Тема выпускной квалификационной работы: Разработка и апробация программы социально-психологической адаптации сотрудников в комплексном центре социального обслуживания населения «Уярский».

(полное наименование темы согласно приказу)

утверждена приказом по институту от «18» 03 2025г. № 34-40
на основании решения заседания выпускающей кафедры психологии

Протокол от «13» марта 2025г., № 7

2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы «27» июня 2025г.

3. Содержание выпускной квалификационной работы Введение; I Теоретическое обоснование проблемы социально-психологической адаптации сотрудников в комплексном центре социального обслуживания населения «Уярский»; II Эмпирическое исследование социально-психологической адаптации сотрудников комплексного центра социального обслуживания населения «Уярский»; Заключение.

4. Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы: нет.

5. График выполнения выпускной квалификационной работы: подбор и изучение литературных источников, разработка структуры содержания ВКР, уточнение цели и задач, объекта и предмета исследования (15.03.25–16.03.25); уточнение и систематизация списка литературы, написание раздела ВКР, раскрывающего теоретические основы изучаемой проблемы (17.03.25 – 22.03.25); формирование плана эмпирического исследования, составление диагностического комплекса (23.03.2025–28.03.25); сбор и анализ эмпирического материала (01.04.25–15.05.25); написание практической части ВКР, формирование выводов (16.05.25–29.05.2025); доработка текста ВКР, оформление ВКР (30.05.2025–03.06.2025); подготовка сообщения, иллюстративных материалов для защиты (04.06.25–16.06.25).

Дата выдачи задания «14» марта 2025 г.

Руководитель

выпускной квалификационной работы



(подпись)

Г.Г. Дулинец

(инициалы, фамилия)

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 64 с., таблиц 3, рисунков 14, источников 40, 2 приложения.

СОЦИАЛЬНО–ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ, СОТРУДНИКИ КОМПЛЕКСНОГО ЦЕНТРА СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ, ПРОГРАММА СОЦИАЛЬНО–ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ

Цель исследования: разработать и апробировать программу социально–психологической адаптации сотрудников в комплексном центре социального обслуживания населения «Уярский».

Осуществлено исследование уровня адаптированности у сотрудников Комплексного центра социального обслуживания населения «Уярский». При опоре на результаты исследования, в частности, на наиболее низкие показатели, была разработана адресная программа. Программа включает в себя 8 психологических занятий, в которых созданы условия для повышения комфорта сотрудников в коллективе, осмысления общих ценностей. Использованы такие методы, как ознакомление с информационным материалом, обсуждения, упражнения, мозговой штурм, подгрупповая творческая деятельность.

Разработанная программа социально–психологической адаптации сотрудников оказалась результативной и может быть использована в психологической работе с сотрудниками организации.

Достоверность полученных данных в исследовании оценена с помощью Т–критерия Стьюдента.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
I ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО– ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ В КОМПЛЕКСНОМ ЦЕНТРЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ «УЯРСКИЙ»	8
1.1 Понятие социально–психологической адаптации в психологической литературе: подходы к пониманию	8
1.2 Факторы и условия социально–психологической адаптации	17
1.3 Специфика работы сотрудников комплексного центра социального обслуживания населения «Уярский»	22
II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО– ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ КОМПЛЕКСНОГО ЦЕНТРА СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ «УЯРСКИЙ»	27
2.1 Организация и ход исследования	27
2.2 Анализ результатов исследования	29
2.3 Составление программы социально–психологической адаптации сотрудников организации	41
2.4 Контрольная диагностика социально–психологической адаптации сотрудников организации	50
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	55
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	59
Приложения	

ВВЕДЕНИЕ

Проблема адаптации – одна из фундаментальных междисциплинарных научно–практических проблем, которая изучается в числе прочих направлений и научных областей в психологии труда, психологии управления коллективами, организацией. Начало трудовой деятельности в условиях любой организации требует адаптации к функциональным задачам и требованиям, условиям труда, коллективу, руководству. С прикладной точки зрения и организация, и сам работник заинтересованы в том, чтобы сотрудники быстрее и эффективнее адаптировались, поскольку они быстрее освоят новые профессиональные функции, будут работоспособными, будут выдавать качественный результат, что будет вызывать удовлетворенность трудом.

Закономерно внимание психологической науки в контексте управления персоналом к проблеме содействия профессиональной адаптации сотрудников. В целом процесс профессиональной адаптации сотрудников, а также ее конкретного вида – социально–психологической адаптации, может происходить стихийно, силами собственно работника, однако при условии содействия со стороны самой организации этот процесс становится более управляемым и эффективным.

Социально–психологическая адаптация определяется как адаптация личности к социальным компонентам профессиональной среды [12]. Проблема социально–психологической адаптации сотрудников раскрывается в трудах А. А. Авдеевой [1], Ф. Б. Березина [9], Е. В. Дворцовой [12], М. А. Дмитриевой [13], А. В. Карпова [19], А. Г. Михайловой [28], Т. О. Паршиной [32] и др., однако с позиции методологии и практики она осмыслена недостаточно, что определило актуальность и практическую значимость настоящего исследования, которое ориентировано на разработку соответствующей программы.

Объект исследования: социально–психологическая адаптация

сотрудников.

Предмет исследования: программа социально–психологической адаптации сотрудников в комплексном центре социального обслуживания населения «Уярский».

Цель исследования: разработать и апробировать программу социально–психологической адаптации сотрудников в комплексном центре социального обслуживания населения «Уярский».

Задачи исследования:

1. Раскрыть понятия «адаптация», «социально–психологическая адаптация», «адаптация к профессиональной деятельности», «социально–психологическая адаптация к профессиональной деятельности».

2. Выделить и охарактеризовать факторы и условия социально–психологической адаптации.

3. Спланировать и реализовать исследование уровня адаптированности у сотрудников Комплексного центра социального обслуживания населения «Уярский».

4. Разработать и апробировать программу социально–психологической адаптации сотрудников в комплексном центре социального обслуживания населения «Уярский», оценить ее результативность.

Гипотеза исследования строится на предположении о том, что программа социально–психологической адаптации сотрудников в комплексном центре социального обслуживания населения «Уярский» окажет влияние на динамику показателей социально–психологической адаптации, а именно: улучшатся показатели эмоционального комфорта, притяия других, моральной нормативности.

Методы и методики исследования:

1. Теоретический анализ психологической литературы по проблеме социально–психологической адаптации сотрудников организации.

2. Эмпирические методы изучения социально–психологической адаптации сотрудников организации:

– методика диагностики социально–психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд, в адаптации А. К. Осницкого). Цель методики – изучение особенностей социально–психологической адаптации и связанных с этим черт личности;

– многоуровневый личностный опросник «Адаптивность–02» (МЛО–АМ; А. Г. Маклаков, С. В. Чермянин). Цель методики – изучение адаптационных возможностей личности.

3. Методы количественного, качественного и статистического анализа эмпирических данных (Т–критерий Стьюдента).

Выборку исследования составили 12 специалистов отделений социальной помощи семье и детям, социальной реабилитации КЦСОН «Уярский» (9 женщин, 3 мужчины в возрасте от 25 до 47 лет).

Практическая значимость исследования заключается в изучении социально–психологической адаптации сотрудников и разработке на основе выявленных результатов программы социально–психологической адаптации сотрудников в комплексном центре социального обслуживания населения «Уярский», которая может быть использована в психологической работе с сотрудниками организации.

Структура работы: выпускная квалификационная работа включает введение, две главы, заключение, список использованной литературы, два приложения.

I ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО–ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ В КОМПЛЕКСНОМ ЦЕНТРЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ «УЯРСКИЙ»

1.1 Понятие социально–психологической адаптации в психологической литературе: подходы к пониманию

Понятие адаптации пришло в гуманитарную науку из биологии, физиологии. Наиболее общим определением адаптации может считаться такое: адаптация как реакция приспособления органов чувств по отношению к раздражителям.

С позиции психологии адаптация определяется как «совокупность психологических и физиологических реакций организма, лежащих в основе его приспособления к существующим условиям и направленных на сохранение относительного постоянства его внутренней среды, в которой происходит социальное взаимодействие личности с социальными группами и социальным окружением» [6].

Понятие адаптации стало предметом многих психологических исследований. Разные психологические школы по–разному трактуют адаптацию личности [29]:

1. Необихевиористский подход: адаптация определяется как гармония между потребностями индивида и требованиями среды, которые являются удовлетворенными. Адаптация формируется с учетом действия механизмов научения. Внутриличностные процессы при адаптации в данном подходе не изучаются. Адаптация в необихевиоризме отождествляется с понятием «приспособление».

2. Интеракционистский подход: адаптация определяется не только средовыми (необходимое равновесие со стороны среды может быть достигнуто

даже при минимальном удовлетворении ее потребностей), но и внутриспсихическими факторами. Адаптация в данном подходе – не равно приспособление, это более гибкий и зависимый от личности, ее особенностей, интересов процесс.

3. Психоаналитический подход: адаптация определяется с позиции психологических защит личности, как преодоление внутреннего конфликта, как реализация врожденной потребности жить и быть активным, бороться с внутренними и внешними противоречиями.

Адаптация индивида, таким образом, может трактоваться как процесс его вхождения в новые для него условия (например, адаптация к обучению в школе, вузе, к новому месту труда, профессии, должности и др.). Результатом процесса адаптации является состояние адаптированности. Противоположное адаптации понятие – дезадаптация. Как процесс дезадаптация означает «снижение адаптационных возможностей человека в условиях среды жизнедеятельности в целом или в определенных условиях. Она может проявляться по-разному:

- иметь вялотекущий характер и быть практически незаметной, проявляясь только на определенном этапе в виде серьезных проблем личности;
- быть резко выраженной, когда человек в определенной ситуации оказывается совершенно не приспособленной к ней и не может найти себя в ней» [37].

Адаптация может принимать разные формы, проявляться в разных аспектах включения индивида в новую для него среду – может быть физиологической и психологической (социально–психологической). А. Г. Михайлова трактует социально–психологическую адаптацию в общем смысле как «достижение состояния гармонии между потребностями личности и требованиями социальной среды с посредством их взаимодействия с помощью когнитивных процессов – это результат преодоления личностью кризисов развития, проблемных ситуаций и фрустрации, поиск конструктивного жизненного смысла и ценностей» [28]. В статье С. А. Афанасьевой данное

понятие определено как «взаимодействие личности и социальной среды, приводящее к оптимальному соотношению целей и ценностей личности и группы» [6]. О социально–психологической адаптированности говорят в том случае, когда индивид в новом социальном окружении реализует свои потребности, интересы, желания, раскрывает свою индивидуальность.

Карымова О. С., Чурносова К. В. определяют социально–психологическую адаптацию как «вхождение личности в малую группу, усвоение ею сложившихся норм, отношений, занятие определенного места в структуре отношений между ее членами» [345]. Данное определение демонстрирует, что ключевая содержательная характеристика данного вида адаптации – это то, как человек адаптируется к коллективу (учебному, трудовому, спортивному и др.).

Феномен социально–психологической адаптации изучался В. В. Гриценко (на примере вынужденных мигрантов). Автор указывал на такую сущностную характеристику адаптации как сочетание устойчивости (сохранение идентичности, тождественности организма самому себе) с изменчивостью (достижением новых состояний), которое осуществляется на уровне способов его взаимодействия со средой и на уровне адаптивных механизмов [11]. То есть, с одной стороны, социально–психологическая адаптация не представляет собой полное приспособление к новой среде, когда сущностные характеристики личности изменяются под ее (среды) воздействием, а с другой – личность в процессе адаптации развивается, достигает новых качеств, состояний, которые позволяют ей быть активной, самостоятельной, творчески относиться к деятельности среды.

Кротова М. Н. предлагает такое определение: социально–психологическая адаптация – это «процесс интенсивного приспособления человека к условиям социальной среды, результатом которого является принятие целей, правил, и других социальных норм данной социальной среды» [24]. Из определения следует примерный ожидаемый результат успешной адаптации – человек чувствует себя комфортно в социальной среде, принимает цели, правила, нормы новой для среды, малой группы.

Человек вынужден адаптироваться к любым изменениям в своей жизни – например, поступая в вуз, переезжая на новое место жительства, приступая впервые к профессиональной деятельности или переходя к новой должности, к новому месту работы.

Адаптация, связанная с профессиональной деятельностью человека, – это один из важных объектов исследования, поскольку труд – это неотъемлемая, очень значимая по смысловым характеристикам, временным, физическим и психологическим затратам деятельность. Поэтому важно изучать, что определяет успешность адаптации к труду.

Процессы адаптации к профессиональной деятельности достаточно хорошо изучены в отечественной психологической науке. Под адаптацией к профессиональной деятельности понимается процесс вхождения человека в профессию и гармонизация взаимодействия его с профессиональной средой [36].

Любая адаптация, в том числе профессиональная, – есть процесс, а потому в нем закономерно выделяются этапы. М. А. Дмитриева в процессе адаптации человека к профессиональной деятельности выделяет ряд этапов [13]:

- первичная адаптация;
- период стабилизации;
- возможная дезадаптация;
- вторичная адаптация;
- возрастное снижение адаптационных возможностей.

Существуют разные подходы к классификации адаптации к профессиональной деятельности. Например, разграничивается первичная (когда человек впервые начинает трудовую деятельность, адаптируется к ней в целом) и вторичная адаптация (когда человек, уже имеющий опыт труда, адаптируется – к новому месту работы, должности, профессии).

Если речь идет о человеке, обладающем огромным профессиональным опытом, переходя на новое место работы, в новую должность, в новый коллектив, он вновь и вновь будет сталкиваться с задачей адаптации, поскольку

идентичных профессиональных сред не найти.

Адаптация может быть внешней, внутренней и реадаптацией – так, внешняя адаптация предполагает приспособление к внешним, новым и зачастую трудным для себя ситуациям, внутренняя адаптация – процесс изменения внутренних качеств личности, образование новых под влиянием внешних воздействий, реадаптация – процесс приспособления к новой общественной среде, коллективу, в которых сформированы свои ценности, групповые нормы, по своему организована деятельность [14].

Также различают такие виды адаптации к профессиональной адаптации [13; 25]:

1. Социально–психологическая адаптация, основанная на адаптационных процессах по отношению к социальной группе (в рамках профессиональной деятельности); «адаптация личности к социальным компонентам профессиональной среды» [12].

2. Психофизиологическая адаптация, процессы которой ориентированы на приспособление к санитарно–гигиеническим условиям труда, к режиму труда, к рабочему месту, к содержанию и характеру труда; «адаптация индивида к физическим условиям профессиональной среды» [12].

3. Профессиональная адаптация, заключающаяся в приспособлении к профессии, переквалификации; «адаптация к профессиональным задачам, выполняемым операциям, профессиональной информации» [12].

К профессиональной среде, которая упоминается в определениях видов профессиональной адаптации, относятся «объект и предмет труда, средства труда, цели и профессиональные задачи, условия труда и социальная среда» [22].

В настоящем исследовании внимание уделено такому виду адаптации к профессиональной деятельности, как социально–психологическая.

Под социально–психологической адаптацией к профессиональной деятельности понимается процесс гармонизации взаимодействия работника с социальной средой организации.

Социально–психологическая адаптация к профессиональной деятельности – это «частный случай социально–психологической адаптации, процесс по активному приспособлению личности к условиям и требованиям окружающей организационной среды, реализуя возможность выполнять свою профессиональную деятельность с чувством удовлетворенности ее результатом» [17].

Как замечает Р. Ф. Колесников, социально–психологическая адаптация – это адаптация к системе взаимоотношений в коллективе; данный вид профессиональной адаптации заключается в «освоении социально–психологических особенностей организации, вхождений в сложившуюся в нем систему отношений, позитивном взаимодействии с его членами» [20]. А. А. Плотников к данному виду профессиональной деятельности относит «... формирование устойчивого интереса к своей профессии, получение опыта профессиональной деятельности, нахождение своего места в трудовом коллективе, активное участие в общественной деятельности, заинтересованность в успехе организации наравне с личными достижениями» [34].

Сидорова М. В. социально–психологическую адаптацию в профессиональном плане трактует как «процесс взаимодействия личности и социальной среды, приводящий к установлению баланса между целями и ценностями личности и группы; процесс включения работника в новую профессиональную среду, предполагающий приобретение и закрепление интереса и мотивации к работе, вхождение в трудовой коллектив, включение в деловые и личные контакты с коллегами, в общественную деятельность организации, усвоение норм и правил организационной культуры» [35].

Таким образом, содержание социально–психологической адаптации к профессиональной деятельности составляет, прежде всего, адаптация работника к трудовому коллективу (то, как работник адаптируется к сфере взаимоотношений в коллективе, существующих в нем ценностей, норм, практики общественной активности и др.), хотя в современных прикладных

исследованиях отмечаются и новые, ранее не актуальные формы.

Авдеева А. А., Ионцева М. В. изучают проблему социально–психологической адаптации с позиции перехода работников на дистанционный формат труда: когда индивид достигает состояния адаптированности, у него появляется стремление удовлетворить свою потребность в познании, самовыражения в общении [1].

Паршина Т. О. отмечает, что социально–психологическая адаптация не ограничивается тем, что человек приспособился к новым условиям, достиг определенной устойчивости (равновесия), – он должен еще и стать эффективным в новой роли, раскрывать свой потенциал, чувствовать себя удовлетворенным, что позволяет считать адаптацию не просто приспособлением [32]. Подобные выводы сделаны и в исследовании А. Г. Михайловой, О. Н. Кручиной, посвященному анализу взаимосвязи самореализации и социально–психологической адаптации личности [28].

Социально–психологическая адаптация оказывает влияние на успешность профессиональной деятельности сотрудников. Если сотрудник успешно справился с адаптацией, «влился в коллектив», то он испытывает удовлетворенность, чувствует себя спокойно, комфортно. В обратном случае – существенно снижается производительность работника, качество его труда, вплоть до отказа от деятельности (увольнение, социальный протест, бездействие). В статье С. В. Нигматуллиной отмечается, что наибольшее количество принятых на работу уходят в первые три месяца, что связывается с процессами дезадаптации [30].

В диссертационном исследовании Е. А. Петраш сделан вывод о том, что уровень социально–психологической адаптации выступает индикатором или критерием, свидетельствующего о прохождении очередного этапа профессионализации. «Качественные характеристики социально–психологической адаптации являются показателем успешности прохождения этапов профессионализации и формирования профессиональной идентичности» [33].

Выводы Е. А. Петраш косвенно указывают на то, что социально–психологическая адаптация выступает условием успешности профессиональной деятельности сотрудников, поскольку по мере развития профессионализма работника и эффективность, успешность его труда, как правило, возрастает.

Дворцова Е. В. пишет о том, что адаптированность проявляется в эффективности деятельности работника. «Эффективной можно назвать деятельность, характеризующуюся высокой производительностью и качеством продукта, оптимальными энергетическими и нервно–психическими затратами, удовлетворенностью профессионала» [12].

Подобную мысль высказывает Ф. Б. Березин, который выделил три критерия профессиональной адаптации:

1. «Успешность деятельности (выполнение трудовых заданий, рост квалификации, необходимое взаимодействие с членами коллектива и другими лицами, оказывающими влияние на профессиональную деятельность).
2. Способность избегать ситуаций, создающих угрозу для трудового процесса, и эффективно устранять возникшую угрозу (предотвращение травм, аварий, чрезвычайных происшествий).
3. Осуществление деятельности без значимых нарушений физического здоровья» [9].

Отметим и точку зрения Е. А. Милеряну, который критериями адаптации называет качество трудовой деятельности, характеризующееся надежностью, эффективностью, разносторонностью, гибкостью и темпом работы [12].

Критериями социально–психологической адаптации к профессиональной деятельности можно считать:

- удовлетворенностью отношениями в коллективе, социально–психологическим климатом;
- самооценка (самовосприятие) собственной роли в трудовом коллективе (с позиции признания, успешности);
- эмоциональное самочувствие, состояние;

– нервно–психическая устойчивость, наличие/отсутствие невротических реакций.

Маклаков А. Г. выделяет и такие критерии социально–психологической адаптации, которые могут быть спроецированы на профессиональную деятельность: нервно–психическая устойчивость, принцип межличностных контактов (конфликтность), опыт общения (общительность), морально–нравственная ориентация, групповая идентификация (ориентация на соблюдение требований коллектива) [27].

Паршина Т. О. называет такие критерии адаптированности:

– «конструктивное разрешение проблем, предполагающее активную позицию личности по отношению к среде и использование стратегии самораскрытия, ориентированной на творческое преобразование среды и реализацию собственных возможностей, индивидуального жизненного ресурса;

– наличие в сознании личности четких жизненных планов, целей и средств их достижения;

– достаточный уровень развития всех основных сторон личности, удовлетворенность отношениями в жизненно значимых сферах межличностного гармоничного взаимодействия» [32].

Если перевести выделенные Т. О. Паршиной критерии на категорию социально–психологической адаптации к профессиональной деятельности, то можно говорить о следующем: работник, социально–психологически адаптированный к труду, к коллективу, чувствует себя комфортно, занимает активную позицию по отношению к среде, к коллективу – высказывается, защищает свою точку зрения, помогает в разрешении конфликтов, стремится улучшить атмосферу в коллективе, среду. Такой работник задумывается о том, как он может имеет развиваться в условиях данной организации, то есть строит профессиональные планы, имея представления о том, что ему нужно для их реализации.

Также достаточно емкие критерии социально–психологической адаптации выделены Е. В. Дворцовой, которые разграничены на две сферы:

- «в сфере общественной активности – участие в общественной работе и удовлетворенность этим участием;
- в сфере межличностного общения – социометрический статус и удовлетворенность отношениями с коллегами, отношение к организации, отношение к коллективу, удовлетворенность собой в работе, отношение к руководителю» [12].

В связи с вышесказанным целесообразно изучить то, каковы факторы и условия социально–психологической адаптации в профессиональной деятельности.

1.2 Факторы и условия социально–психологической адаптации

При признании положительного влияния социально–психологической адаптации на успешность, результативность труда сотрудников важно изучать, какие факторы и условия и ее определяют.

В ходе теоретического исследования было выявлено, что факторами социально–психологической адаптации к профессиональной деятельности со стороны трудового коллектива в организации выступают [25]:

- морально–психологический климат;
- идейная общность;
- взаимопомощь;
- взаимная требовательность и ответственность взаимопомощи.

Стеклова О. Е. к средовым факторам социально–психологической адаптации относит доброжелательный, отзывчивый коллектив, разработанные методики введения в коллектив и организационную культуру новичков [38].

В ряде исследований обозначены личностные (внутренние) факторы успешной социально–психологической адаптации к профессиональной деятельности. Значение данных факторов определяется тем, что адаптация к

профессиональной деятельности является индивидуальной (а не, к примеру, видовой), то есть прямо связана с личностными особенностями, психологией индивида.

Бернс Р. в качестве факторов, способствующих адаптации личности к новым социальным условиям, называет позитивное самоотношение, сформированный «Я–образ», а также сравнительно небольшое расхождение между «Я–реальным» и «Я–идеальным» [цит. по 3].

Иванов В. С., к примеру, указывает на значимость эмоционального интеллекта работника для его адаптации. Как пишет автор, если сотрудник обладает развитым эмоциональным интеллектом, то он более эффективно общается, взаимодействует с коллегами, клиентами, а также легче адаптируется к трудовому коллективу и его нормам [17].

Сотрудник, обладающий развитым эмоциональным интеллектом, легче адаптируется к коллективу, поскольку более успешен в коммуникации в связи с пониманием эмоций других людей, умением воздействовать на них конструктивно (успокоить, произвести нужное впечатление), эмпатией, развитой эмоциональной саморегуляцией.

Айсувакова Т. П. с соавторами в своей статье рассматривает в структуре личностных особенностей работника, способствующих его социально–психологической адаптации, помимо эмоционального интеллекта – интеллектуальные способности, мышление, характеристики волевой сферы («как человек умеет не только контролировать/запрещать себе, но и умение себе разрешить» [3]. М. В. Косцева, А. В. Гришина, Л. В. Чунихина к таковым факторам относят параметры самоотношения (уверенность в себе), коммуникативной (высокий уровень общительность, умение отстаивать свое мнение), регулятивной сферы (умение ставить цель и достигать ее, гибкость) [21]. Г. Н. Каменева фактором социально–психологической адаптации называет трудолюбие работника [18].

В пособии Е. В. Дворцовой к таким личностным характеристикам, влияющим на социально–психологическую адаптацию, относятся:

общительность, организованность, ответственность, самооценка, саморегуляция, тревожность, мотивация успеха, энергетический потенциал человека, ценностные ориентации, личностный адаптационный потенциал, при этом значима не столько выраженность перечисленных качеств, а взаимосвязи между ними [12].

Можно предположить, что личностные факторы социально–психологической адаптации к профессиональной деятельности могут различаться в зависимости от профессии, поскольку будут соотноситься и с профессионально важными качествами. Н. Л. Захарова на примере специалистов социальной сферы, профессиональная деятельность которых сопровождается функциональной загруженностью, наличием непредвиденных ситуаций, необходимостью принятия ответственных решений, связанных с жизнью и благополучием других людей [16], в результате проведенного эмпирического исследования выделила такие качества: толерантность, ответственность, общительность, интеллектуальная эффективность, самоконтроль [16].

Выделяются и личностные факторы, обуславливающие трудности в социально–психологической адаптации к профессиональной деятельности. Так, нежелательны такие качества, как слаборазвитый эмоциональный интеллект, слаборазвитые коммуникативные и организаторские способности [6], низкий уровень психологической культуры, низкий уровень внутренней мотивации и отсутствие внешней мотивации [15] и др. В данном случае личностными факторами дезадаптации будут выступать профессионально нежелательные качества.

В связи с вышесказанным закономерно, что организация заинтересована в том, чтобы социально–психологическая адаптация работника была осуществлена в наиболее краткие сроки, привела к состоянию его адаптированности. В целях содействия социально–психологической адаптации работника/работников могут быть запланированы и реализованы такие меры [3; 21]:

- ознакомление нового работника с организацией, ее структурой и жизнедеятельностью;
- знакомство нового работника с трудовым коллективом, со спецификой профессиональных задач каждого ее члена;
- применение технологии наставничества;
- адаптационные тренинги;
- тренинги личностного роста и др.

Едиханова Ю. М. в своих трудах представляет программу психологического сопровождения социально–психологической адаптации работников. Интерес представляет анализ задач, которые стоят перед программой, – все задачи данной программы ориентированы на работу с коммуникативной сферой работника (повышение коммуникативной компетентности) и с атмосферой, с социально–психологическим климатом в трудовом коллективе.

Программа строится на использовании таких методов: арт–терапия, музыкотерапия, метод релаксации и психогимнастики, дискуссии, ролевые игры, игротерапия, которые имеют направленность на снятие эмоционального напряжения, на изменение отношения к себе и к своей деятельности, на снижение уровня тревожности и страха перед новым местом работы и пр. [15].

Целесообразна и работа с психологической атмосферой организации, которая будет направлена на профилактику дезадаптации вновь прибывших работников. Психолог организации может проводить работу по формированию ценностей взаимопомощи, поддержки, по сплочению трудового коллектива, повышению его толерантности к новичкам [38].

На подготовительном этапе возможно участие психолога организации в профессиональном подборе кандидатов на должность. Изучение их личностных особенностей (свойства личности, самооценка, тип мотивации, личностный адаптационный потенциал и др.) могут стать основанием для составления прогнозов по успешности социально–психологической адаптации кандидата [38].

Итак, в качестве условий социально–психологической адаптации, таким образом, можно выделить:

1. Изучение адаптационного потенциала, личностных особенностей сотрудников, находящихся в стадии адаптации к организации. Понимание диагностированных характеристик личности и психического состояния сотрудников станет отправной точкой в проектировании мер по содействию социально–психологической адаптации.

2. Разработка и реализации программ социально–психологической адаптации сотрудников, включающих:

- психологическая работа с трудовым коллективом (цель – сплочение коллектива, создание благоприятной обстановки, климата);
- проведение адаптационных тренингов и тренингов личностного роста с сотрудниками (в зависимости от выявленных дефицитов в показателях социально–психологической адаптации).

Подводя итоги теоретическому исследованию, следует сказать, что понятие «социально–психологическая адаптация» имеет достаточно много трактовок, не всегда совпадающих друг с другом.

Остановимся на следующем понимании данного понятия: социально–психологическая адаптация – это освоение социально–психологических особенностей организации, вхождение в сложившуюся в нем систему отношений, позитивное взаимодействие с его членами.

Социально–психологическая адаптация оказывает важное влияние на результативность профессиональной деятельности сотрудников. Если сотрудник успешно справился с адаптацией, «влился в коллектив», то он испытывает удовлетворенность, чувствует себя спокойно, комфортно, а потому создаются лучшие условия для его работоспособности, профессиональной самореализации. Поэтому важной становится разработка и реализация программ содействия социально–психологической адаптации в коллективе.

1.3 Специфика работы сотрудников комплексного центра социального обслуживания населения «Уярский»

Настоящее исследование направлено на решение задачи социально–психологической адаптации сотрудников конкретного учреждения – комплексного центра социального обслуживания населения «Уярский» (далее – КЦСОН «Уярский»).

КЦСОН «Уярский» является социальным учреждением, некоммерческой организацией [22].

Целями деятельности КЦСОН «Уярский» являются: оказание постоянной, периодической, разовой помощи получателям социальных услуг в целях улучшения условий их жизнедеятельности и (или) расширения их возможностей самостоятельно обеспечивать свои основные жизненные потребности с учетом категорий получателей социальных услуг, состояния их здоровья, возраста, социального положения и других обстоятельств, которые приводят или могут привести к ухудшению условий их жизнедеятельности [22].

Основным видом деятельности КЦСОН «Уярский» является: предоставление гражданам социальных услуг без обеспечения проживания. К таким услугам относятся [22]:

- социально–бытовые услуги;
- социально–медицинские услуги;
- социально–трудовые услуги;
- социально–правовые услуги;
- услуги в целях повышения коммуникативного потенциала получателей социальных услуг;
- срочные социальные услуги;
- социально–психологические услуги, направленные на оказание помощи в коррекции психологического состояния получателей социальных услуг для адаптации в социальной среде, в том числе оказание психологической помощи

анонимно с использованием телефона доверия.

КЦСОН «Уярский» имеет следующую структуру, представленную на рисунке 1.1 [22].



Рис. 1.1 Структура КЦСОН «Уярский»

В таблице 1.1 последовательно отражены направления деятельности основных структурных подразделений КЦСОН «Уярский» (отделение социальной помощи семье и детям, Социально–реабилитационное отделение для граждан пожилого возраста, инвалидов и детей с ОВЗ, отделение срочного социального обслуживания).

Таблица 1.1

Направления деятельности структурных подразделений КЦСОН «Уярский»

№	Подразделение	Направления деятельности
1	2	3
1	Отделение социальной помощи семье и детям	– выявление и изучение проблем семей с детьми и детей; – определение условий, обеспечивающих благополучную жизнедеятельность семей с детьми и детей;

1	2	3
		– оказание услуг ранней помощи; – социальное сопровождение семей; – деятельность, ориентированная на создание социально–психологических условий для целевого решения конкретных проблем семей с детьми и детей; – превентивная работа по преодолению благополучия семей с детьми, безнадзорности несовершеннолетних; – повышение уровня социальной компетенции родителей и детей.
2	Социально–реабилитационное отделение для граждан пожилого возраста, инвалидов и детей с ОВЗ	– социально–медицинские услуги (консультирование, проведение занятий по АФК, проведение мероприятий, направленных на формирование ЗОЖ); – социально–психологических услуг (консультирование, патронаж, проведение воспитательно–профилактической работы, психодиагностика и обследование личности клиентов); – социально–педагогических услуг (обучение практическим навыка ухода за тяжелобольными, социально–педагогическая коррекция, формирование позитивных интересов, организация досуга); – социально–трудовых (оказание помощи в трудоустройстве, обучение); – социально–правовых (консультирование); – услуг в целях повышения коммуникативного потенциала (мероприятия, группы взаимоподдержки, клубы общения и др.).
3	Отделение срочного социального обслуживания	– выявление граждан, оказавшихся в ТЖС и нуждающихся в предоставлении им различных видов социальных услуг и социальной поддержки; – консультирование по вопросам прав на социальное обслуживание; – оказание социальной помощи и др.

В схематическом отображении структуры КЦСОН «Уярский» показано, сколько штатных единиц предусмотрено в учреждении (на деле – количество нанятых людей несколько больше, в связи с разделением ставки, а также внешнего совместительства). Не принимая в расчет административно-управленческий персонал, сотрудников хозяйственного отдела, в структурных подразделениях КЦСОН «Уярский» трудится 30 работников – это преимущественно специалисты по социальной работе и социальные работники, в меньшей степени представлены психологи и социальные педагоги, а также есть единичные должности юриста, врача.

Специфика работы сотрудников КЦСОН «Уярский» заключается в его ориентации на работу с людьми, находящимися в трудной жизненной ситуации, в оказании социальной и иной (психологической, педагогической, юридической) помощи им.

С одной стороны, сотрудники КЦСОН «Уярский» в своей работе руководствуются нормативно заданными алгоритма оказания социальных услуг. С другой стороны, работа с людьми зачастую непредсказуема, ситуативна, требует индивидуального подхода (не столько в решении конкретной проблемы клиента, а сколько в непосредственной работе с ним – направить его внимание, доказать уместность и достаточность принимаемой меры). Нахождение человека в трудной жизненной ситуации влияет на его состояние, особенности взаимодействия с окружающим миром, в том числе со специалистами, к которым он обратился за помощью. Он может быть агрессивен, конфликтен, непоследователен, и это, конечно, вызывает трудности профессионального взаимодействия с ним.

Если одновременно отметить высокую загруженность сотрудников КЦСОН «Уярский» при относительно невысоких заработных платах, можно говорить о наличии рисков неудовлетворенности трудом, возникновения профессиональных деформаций и состояния дезадаптации.

Таким образом, в КЦСОН «Уярский» в основных структурных

подразделениях трудятся специалисты по социальной работе и социальные работники, психологи, социальные педагоги, юристы, врач. Специфика их труда обуславливает риски для возникновения состояния дезадаптации, что актуализирует задачу исследования социально–психологической адаптации сотрудников КЦСОН «Уярский».

II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО– ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ КОМПЛЕКСНОГО ЦЕНТРА СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ «УЯРСКИЙ»

2.1 Организация и ход исследования

Эмпирическое исследование посвящено изучению социально–психологической адаптации сотрудников и содействие ее развитию. Гипотеза исследования строится на предположении о том, что программа социально–психологической адаптации сотрудников в комплексном центре социального обслуживания населения «Уярский» окажет влияние на динамику показателей социально–психологической адаптации, а именно: улучшатся показатели эмоционального комфорта, приятия других, моральной нормативности.

Работа по проверке выдвинутой гипотезой строилась в соответствии с такими этапами:

1. Констатирующий этап исследования включал в себя подготовку и реализацию исследования уровня адаптированности у сотрудников Комплексного центра социального обслуживания населения «Уярский».

2. Формирующий этап исследования включал в себя составление и апробацию программы социально–психологической адаптации сотрудников в комплексном центре социального обслуживания населения «Уярский».

3. Контрольный этап исследования включал в себя повторное исследование уровня адаптированности у сотрудников Комплексного центра социального обслуживания населения «Уярский», результаты которого позволяют оценить результативность составленной и апробированной программы.

Диагностическую программу исследования составили две диагностические методики и статистический критерий (для выявления изменений в показателях

социально–психологической адаптации сотрудников организации на этапах констатирующего и контрольного исследования).

1. Методика диагностики социально–психологической адаптации (автор: К. Роджерс, Р. Даймонд, в адаптации А. К. Осницкого (2004)) [39]. Авторы под социально–психологической адаптацией понимают приспособленность человека к гармоничной жизнедеятельности в обществе, которая объединяет необходимость соответствовать требованиям социума и собственные потребности, мотивы, интересы.

Методика включает в себя 101 суждение – высказывание о человеке, его образ жизни, которые респондентам предлагается соотнести с собственным образом жизни, выбрав один из семи вариантов оценки (от «0» – «это ко мне совершенно не относится» до «6» – «это точно про меня»). В методике оцениваются шкалы «адаптивность–дезадаптивность», «принятие себя–непринятие себя», «принятие других–непринятие других», «эмоциональный комфорт–эмоциональный дискомфорт», «внутренний контроль–внешний контроль», «доминирование–ведомость», «эскапизм».

2. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность–02» (МЛО–АМ) разработанный А. Г. Маклаковым и С. В. Чермяниным [40]. Опросник позволяет оценить адаптационные возможности личности с учетом социально–психологических и некоторых психофизиологических характеристик, отражающих обобщенные особенности нервно–психического и социального развития.

В основу методики положено представление об адаптации, как о непрерывном процессе активного приспособления человека к постоянно меняющимся условиям социальной среды и профессиональной деятельности. Эффективность адаптации во многом зависит от того, насколько реально человек воспринимает себя и свои социальные связи, точно соизмеряет свои потребности с имеющимися возможностями и осознает мотивы своего поведения.

Опросник содержит 165 вопросов и имеет следующие шкалы:

– «нервно–психическая устойчивость» (НПУ), или поведенческая регуляция (ПР);

– «коммуникативный потенциал» (КП);

– «моральная нормативность» (МН);

– «адаптивные способности» (АС).

В исследовании, на контрольном этапе использован Т–критерий Стьюдента, который применяется для оценки различий величин средних значений двух выборок, которые распределены по нормальному закону. Сравнивались результаты социально–психологической адаптации сотрудников организации на этапах констатирующего и контрольного исследования (связные выборки).

Выборку исследования составили 12 специалистов отделений социальной помощи семье и детям, социальной реабилитации КЦСОН «Уярский» (9 женщин, 3 мужчины в возрасте от 25 до 47 лет).

2.2 Анализ результатов исследования

Результаты проведенной диагностики представлены в Приложении 1, в сводных таблицах, последовательно описаны в данном параграфе – по каждой шкале по отдельности.

Первыми представлены результаты диагностики социально–психологической адаптации сотрудников КЦСОН «Уярский» по методике К. Роджерса, Р. Даймонда.

По шкале адаптации результаты сотрудников КЦСОН «Уярский» получились такими (рис. 2.1).

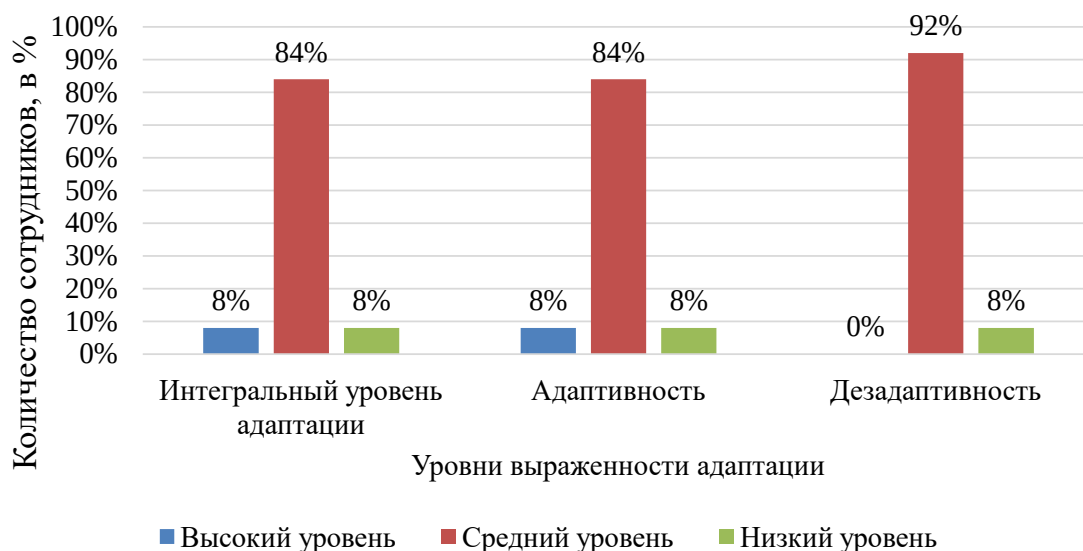


Рис. 2.1 Результаты диагностики уровня выраженности адаптации сотрудников КЦСОН «Уярский» («Методика диагностики социально–психологической адаптации», К. Роджерс, Р. Даймонд)

Высокие значения интегрального показателя адаптации отмечены у 8% сотрудников, низкие – также у 8% опрошенных, у остальных – средние значения (84%).

Высокие значения шкалы «адаптивность» отмечены у 8% сотрудников, низкие – также у 8% опрошенных, у остальных – средние значения (84%).

Низкие значения шкалы «дезадаптивность» отмечены у 8% сотрудников (данная шкала расценивается как обратная адаптивности, отражает высокую социально–психологическую адаптированность), у остальных – средние значения (92%).

В целом сделан вывод о том, что сотрудники считают, что обладают ресурсами и возможностями для реализации своего потенциала в процессе, однако иногда возникают обстоятельства или внутренние состояния, которые мешают этому (конфликты, внутренняя неудовлетворенность).

По шкале самопринятия результаты сотрудников КЦСОН «Уярский» получились такими (рис. 2.2).

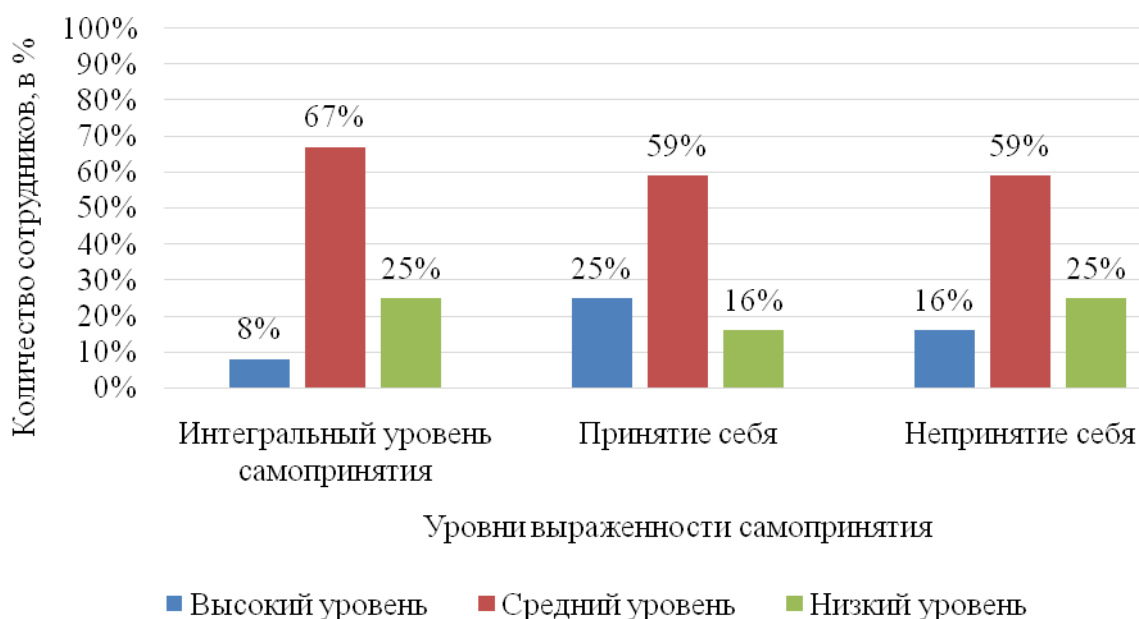


Рис. 2.2 Результаты диагностики самопринятия сотрудников КЦСОН «Уярский» («Методика диагностики социально–психологической адаптации», К. Роджерс, Р. Даймонд)

Высокие значения интегрального показателя самопринятия отмечены у 8% сотрудников, низкие – у 25% опрошенных, у остальных – средние значения (67%).

Высокие значения шкалы «принятие себя» отмечены у 25% сотрудников, низкие – у 16% опрошенных, у остальных – средние значения (59%).

Высокие значения шкалы «непринятие себя» отмечены у 25% сотрудников (данная шкала расценивается как обратная самопринятию, отражает высокую неприязнь к себе), низкие – у 16% опрошенных, у остальных – средние значения (59%).

В целом сделан вывод о том, что сотрудники демонстрируют разные уровни самопринятия – от высокого до низкого, и это отражается в том числе на том, как они воспринимают себя как профессионала, как члена трудового коллектива. Преобладает средний уровень принятия себя.

По шкале принятия других результаты сотрудников КЦСОН «Уярский» получились такими (рис. 2.3).

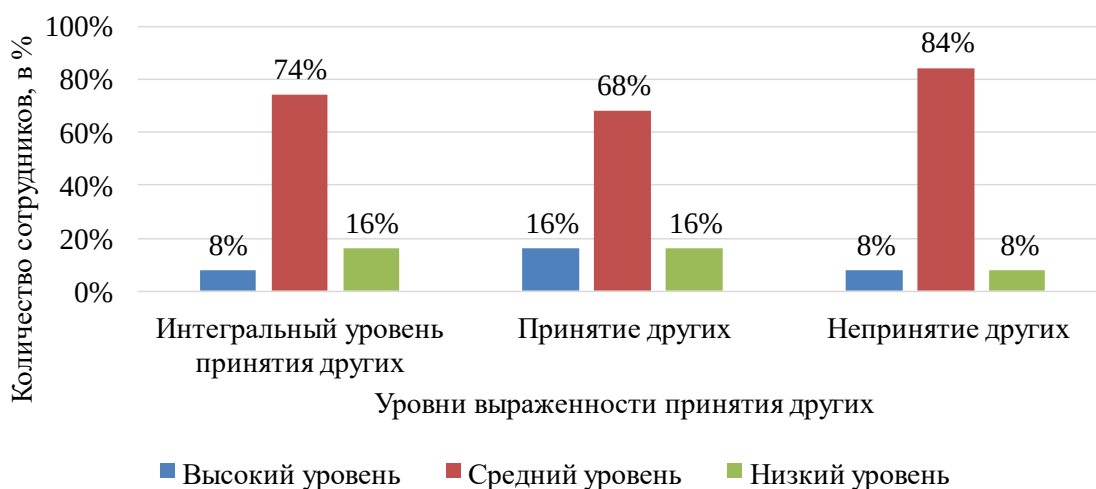


Рис. 2.3 Результаты диагностики принятия других сотрудников КЦСОН «Уярский» («Методика диагностики социально–психологической адаптации», К. Роджерс, Р. Даймонд)

Высокие значения интегрального показателя принятия других отмечены у 8% сотрудников, низкие – у 16% опрошенных, у остальных – средние значения (74%).

Высокие значения шкалы «принятие других» отмечены у 16% сотрудников, низкие – у 16% опрошенных, у остальных – средние значения (68%).

Высокие значения шкалы «непринятие других» отмечены у 8% сотрудников (данная шкала расценивается как обратная принятию других, отражает высокое принятие других), низкие – у 8% опрошенных, у остальных – средние значения (84%).

В целом сделан вывод о том, что сотрудники демонстрируют разные уровни принятия других – от высокого до низкого, и это отражается в том числе на том, как они свой трудовой коллектив, насколько готовы к сотрудничеству в рамках выполнения своих профессиональных задач. Преобладает средний уровень принятия других.

По шкале эмоциональной комфортности результаты сотрудников КЦСОН

«Уярский» получились такими (рис. 2.4).

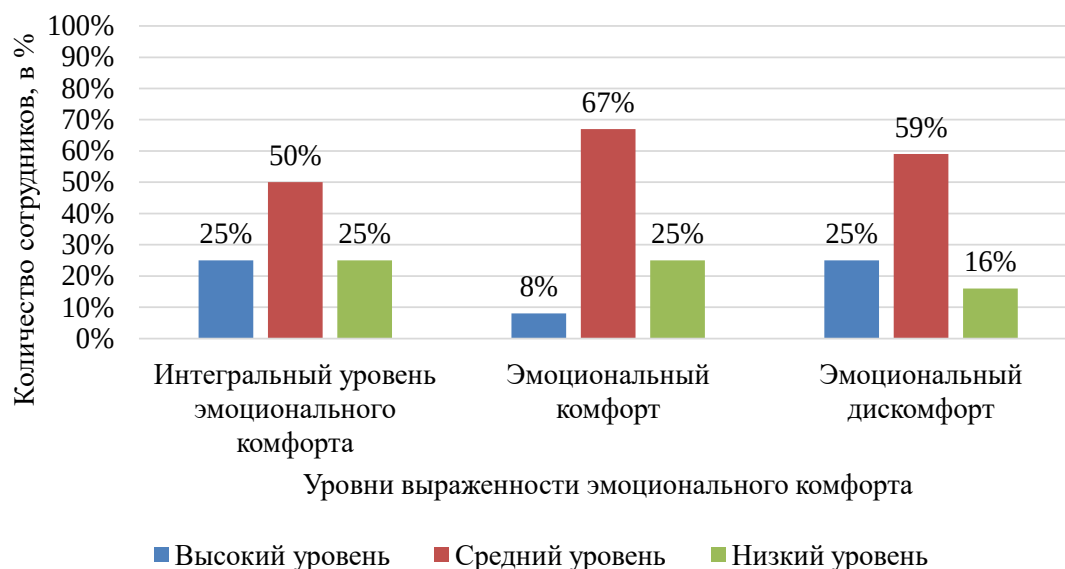


Рис. 2.4 Результаты диагностики эмоционального комфорта сотрудников КЦСОН «Уярский» («Методика диагностики социально–психологической адаптации», К. Роджерс, Р. Даймонд)

Высокие значения интегрального показателя эмоциональной комфортности отмечены у 25% сотрудников, низкие – у 25% опрошенных, остальных – средние значения (50%).

Высокие значения шкалы «эмоциональный комфорт» отмечены у 8% сотрудников, низкие – у 25% опрошенных, у остальных – средние значения (67%).

Высокие значения шкалы «эмоциональный дискомфорт» отмечены у 25% сотрудников (данная шкала расценивается как обратная эмоциональному комфорту, отражает эмоциональный дискомфорт), низкие – у 16% опрошенных, у остальных – средние значения (59%).

В целом сделан вывод, что у сотрудников есть причины для

эмоционального дискомфорта – его испытывают около четверти опрошенных (необходимо уточнить, что является для них причиной дискомфорта). Преобладает средний уровень эмоциональной комфортности.

По шкале интернальности результаты сотрудников КЦСОН «Уярский» получились такими (рис. 2.5).

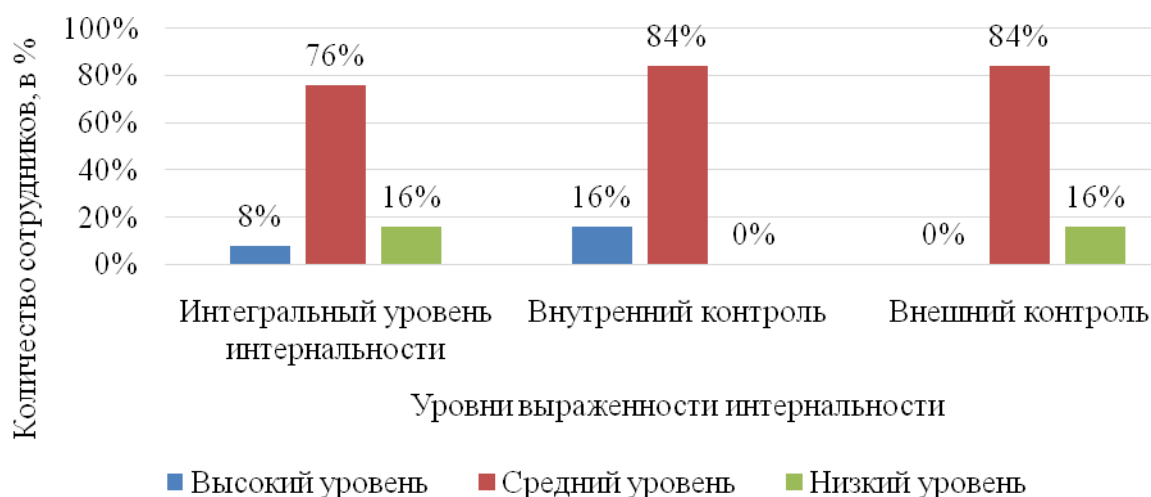


Рис. 2.5 Результаты диагностики интернальности сотрудников КЦСОН «Уярский» («Методика диагностики социально–психологической адаптации», К. Роджерс, Р. Даймонд)

Высокие значения интегрального показателя интернальности отмечены у 8% сотрудников, низкие – у 16% опрошенных, у остальных – средние значения (76%).

Высокие значения шкалы «внутренний контроль» отмечены у 16% сотрудников, у остальных – средние значения (84%).

Низкие значения шкалы «внешний контроль» отмечены у 16% сотрудников, у остальных – средние значения (84%).

В целом сделан вывод, что у сотрудников в целом чаще готовы и способны брать ответственность на себя, самостоятельно принимать решения в профессиональной деятельности, что видится нам одновременно

закономерным, поскольку в их труде случаются и непредвиденные ситуации, обстоятельства, что требует от них оперативного реагирования, принятия решения «здесь и сейчас» и принятия за него ответственности.

По шкале стремления к доминированию результаты сотрудников КЦСОН «Уярский» получились такими (рис. 2.6).

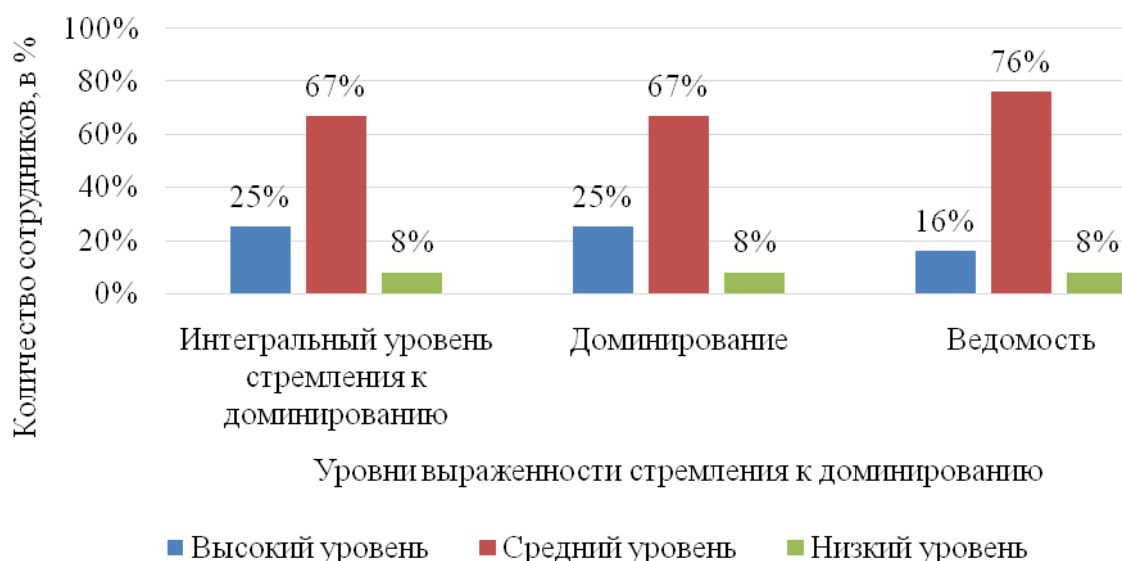


Рис. 2.6 Результаты диагностики стремления к доминированию сотрудников КЦСОН «Уярский» («Методика диагностики социально–психологической адаптации», К. Роджерс, Р. Даймонд)

Высокие значения интегрального показателя стремления к доминированию отмечены у 25% сотрудников, низкие – у 8% опрошенных, у остальных – средние значения (67%).

Высокие значения шкалы «доминирование» отмечены у 25% сотрудников, низкие – у 8% опрошенных, у остальных – средние значения (67%).

Высокие значения шкалы «ведомость» отмечены у 16% сотрудников (данная шкала расценивается как обратная доминированию, отражает ведомость сотрудников), низкие – у 8% опрошенных, у остальных – средние

значения (76%).

В целом сделан вывод, что преобладает средний уровень стремления к доминированию.

По шкале эскапизма результаты сотрудников КЦСОН «Уярский» получились такими (рис. 2.7).

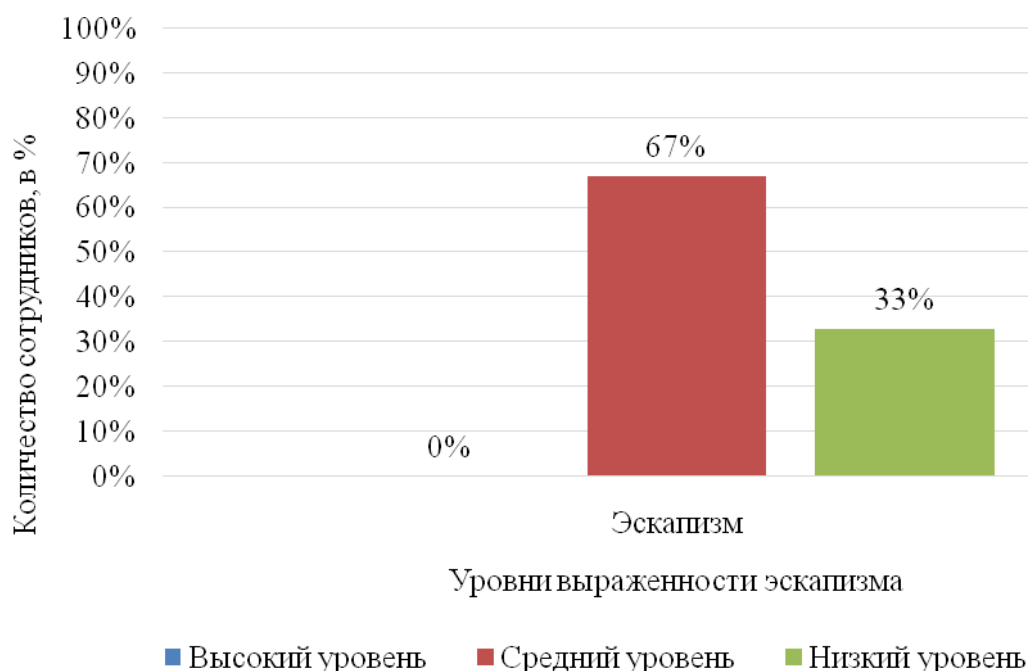


Рис. 2.7 Результаты диагностики эскапизма сотрудников КЦСОН «Уярский» («Методика диагностики социально–психологической адаптации», К. Роджерс, Р. Даймонд)

Низкие значения эскапизма отмечены у 33% сотрудников, у остальных – средние значения (67%). В целом сотрудники не склонны убегать от проблем в мир иллюзий.

Результаты диагностики адаптационных способностей сотрудников КЦСОН «Уярский» представлены графически на рисунках 2.8–2.11.



Рис. 2.8 Результаты диагностики нервно–психической устойчивости сотрудников КЦСОН «Уярский» («Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность–02»», А.Г. Маклаков, С.В. Чермянин)

Высокий уровень нервно–психической устойчивости недиагностирован ни у одного из сотрудников. Средний уровень данного показателя адаптационных способностей выявлен у 75% сотрудников КЦСОН «Уярский». Низкий уровень показателя отмечается у 25% сотрудников, и это свидетельствует о том, что такие сотрудники могут не справляться со своими эмоциями, проявлять раздражение, быть импульсивными, что отражается в том числе на профессиональной коммуникации. Низкий уровень нервно–психической устойчивости является риском для успешности в труде сотрудников социального учреждения.



Рис. 2.9 Результаты диагностики коммуникативного потенциала сотрудников КЦСОН «Уярский» («Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность–02»», А.Г. Маклаков, С.В. Чермянин)

Высокий уровень коммуникативного потенциала не диагностирован ни у одного из сотрудников. Средний уровень данного показателя адаптационных способностей выявлен у 75% сотрудников КЦСОН «Уярский». Низкий уровень показателя отмечается у 25% сотрудников, и это свидетельствует о том, что такие сотрудники могут испытывать трудности в коммуникации, могут проявлять агрессию, инициировать и/или включаться в конфликты. Низкий уровень коммуникативного потенциала является риском для успешности в труде сотрудников социального учреждения.

Высокий уровень моральной нормативности не диагностирован ни у одного из сотрудников. Средний уровень данного показателя адаптационных способностей выявлен у 75% сотрудников КЦСОН «Уярский». Низкий уровень показателя отмечается у 25% сотрудников, и это свидетельствует о том, что такие сотрудники могут не принимать, не разделять ценности общности, к которой принадлежат (например, профессиональные ценности, связанные с социальным обслуживанием клиентов учреждения), что вызывает у них внутриличностный конфликт, ощущение дезадаптированности. Низкий уровень

моральной нормативности является риском для успешности в труде сотрудников социального учреждения.

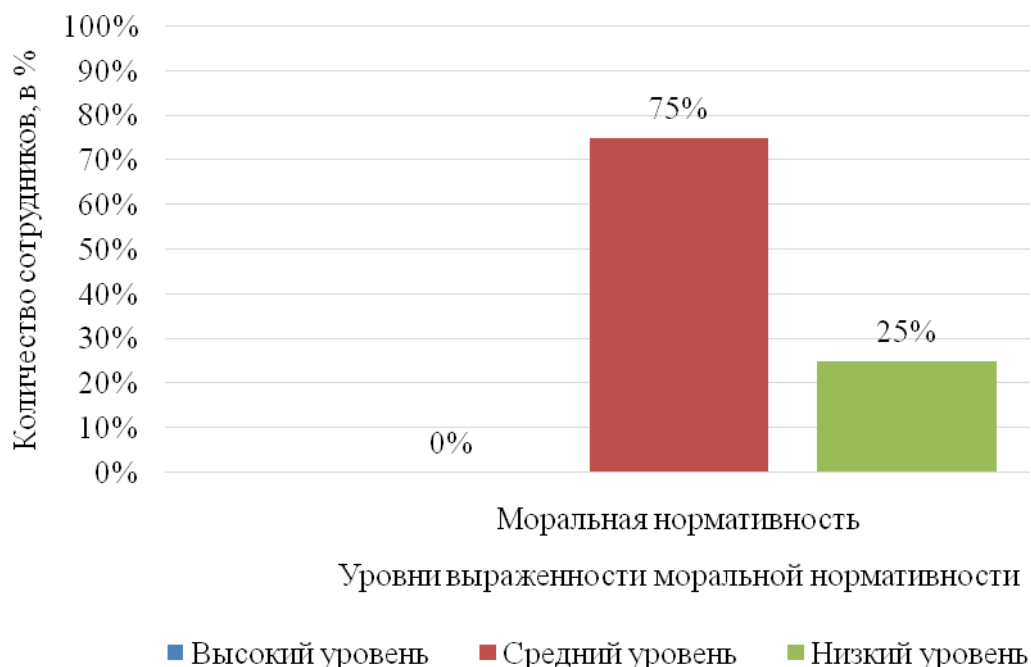


Рис. 2.10 Результаты диагностики моральной нормативности сотрудников КЦСОН «Уярский» («Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность–02»», А.Г. Маклаков, С.В. Чермянин)

Общий уровень адаптационных способностей сотрудников КЦСОН «Уярский» также представлен исключительно средним и низким, а высокий уровень не диагностирован ни у одного из сотрудников. Это говорит о том, что они испытывают разной силы трудности в адаптации к изменившимся обстоятельствам.

Средний уровень отмечается у 62,5% сотрудников, а низкий уровень показателя выявлен у 37,5% респондентов, и психологическая работа с такими сотрудниками актуальна, необходима. Необходимо учитывать особенности выявленных показателей.



Рис. 2.11 Результаты диагностики общего уровня адаптационных способностей сотрудников КЦСОН «Уярский» («Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность–02»», А.Г. Маклаков, С.В. Чермянин)

В целом проведенное исследование позволило выявить разные уровни социально–психологической адаптированности сотрудников КЦСОН «Уярский» при преобладании среднего: сотрудники считают, что обладают ресурсами и возможностями для реализации своего потенциала в процессе, однако иногда возникают обстоятельства или внутренние состояния, которые мешают этому (конфликты, внутренняя неудовлетворенность). Внимание на себя обращают показатель «эмоциональный комфорт» (25% сотрудников считают, что свое состояние эмоционально дискомфортным), показатель «принятие других» (16% сотрудников испытывают неприятие других). У 25% сотрудников диагностированы низкие показатели нервно–психической устойчивости, коммуникативного потенциала, моральной нормативности, что говорит о том, что они испытывают затруднения в управлении своими состояниями, эмоциями, затруднения в установлении и поддержании коммуникации, могут проявлять агрессию, не чувствуют свою принадлежность трудовому коллективу и его ценностям.

В данном трудовом коллективе работа, направленная на повышение социально-психологической адаптации сотрудников организации, актуальна.

2.3 Составление программы социально–психологической адаптации сотрудников организации

При опоре на результаты изучения социально–психологической адаптации сотрудников КЦСОН «Уярский» была разработана адресная программа, содействующая ее повышению. Задачи программы определены исходя из «дефицитов» социально–психологической адаптации сотрудников и звучат следующим образом:

В частности, задачи программы сформулированы такие:

1. Формирование положительного отношения к трудовому коллективу, сплочение.
2. Развитие чувства принадлежности к трудовому коллективу, его ценностям, ценностям труда.
3. Развитие умения регулировать свое состояние в труде, осуществлять профилактику переутомления.

Задачи программы сформулированы при опоре на выявленные «дефициты» в социально–психологической адаптации сотрудников. Например, в ответ на средне–низкие показатели эмоционального комфорта и приятия других определена задача формирования положительного отношения к трудовому коллективу, сплочения, в ответ на средне–низкие показатели моральной нормативности – задача развития чувства принадлежности к трудовому коллективу, его ценностям, ценностям труда.

Предполагаемый результат от реализации программы: программа социально-психологической адаптации сотрудников в комплексном центре социального обслуживания населения «Уярский» окажет влияние на динамику

показателей социально–психологической адаптации, а именно: улучшатся показатели эмоционального комфорта, приятия других, моральной нормативности.

Программа социально–психологической адаптации сотрудников организации (далее – программа) включает в себя 8 психологических занятий, в условиях которых будут созданы условия для повышения комфорта сотрудников в коллективе, приобщения к его ценностям. В связи с тем, что используется не только психологическая работа, но и элементы творческой, проектной деятельности, мы используем понятие «программа». Каждый человек обладает адаптивными способностями, а данная программа помогает актуализировать, развить их, конкретизировать под задачи адаптации в данный момент времени.

Занятия программы имеют следующую структуру:

1. Вводная часть (приветствие, разминочное упражнение, постановка целей и задач занятия).
2. Основная часть (информационный материал, обсуждения, упражнения и др.).
3. Заключительная часть (подведение итогов занятия, прощание).

Занятия программы построены по типу тренинговых занятий, а потому принципы работы с сотрудниками соотносятся с типичными принципами групповой тренинговой работы: принципы общения «здесь и сейчас», активности, конфиденциальности, доверительного общения.

В программе использованы такие методы, как ознакомление с информационным материалом, обсуждения, упражнения, мозговой штурм, подгрупповая творческая деятельность. В занятиях психологического плана использованы адаптированные под цели работы упражнения О. Евтихова, М. Кипниса, Е. Г. Трошихиной.

Режим реализации программы – 2 занятия в неделю, срок реализации – 1 месяц. В занятиях участвовали все сотрудники, принимавшие участие в констатирующем исследовании (12 человек – оптимальный размер тренинговой

группы). Занятия проводились в просторном помещении, с соответствующей количеству участников мебели, а также материалов и оборудования для проведения упражнений, совместной работы.

Ниже представлено содержание каждого занятия программы:

Занятие № 1 «Знакомимся друг с другом».

Задачи занятия: повысить интерес членов трудового коллектива друг к другу, обогатить положительный опыт взаимодействия.

Оборудование для занятия: не требуется.

Ход занятия:

1. Приветствие участников группы. Введение правил. Разминочное упражнение «Мое имя».

2. Упражнению «Интервью».

3. Упражнение «Путанка».

4. Упражнение «Скала».

5. Подведение итогов.

Первые занятия программы были ориентированы на то, чтобы обратить внимание сотрудников друг на друга, найти что-то общее, точки соприкосновения, для чего сначала нужно было лучше узнать друг друга. Например, тому способствовало упражнение «Интервью», в котором была поставлена задача – разбиться на пары, провести интервью друг друга с необычными, интересными вопросами, а затем представить друг друга группе. Затем были проведены упражнения, в которых сотрудники взаимодействовали друг с другом («Путанка», «Скала», которые часто используются для тренингов сплочения), и это взаимодействие сопровождалось положительными эмоциями, интересом к деятельности. В рефлексивном обсуждении мы подвели итоги занятия, предложив каждому высказаться о том, что нового они узнали о каком-либо члене коллектива.

Занятие № 2 «Мы с тобой похожи».

Задачи занятия: побудить членов трудового коллектива увидеть общее друг в друге, повысить уровень эмпатии, заинтересованности в конструктивном

общении.

Оборудование для занятия: не требуется.

Ход занятия:

1. Приветствие участников группы. Разминочное упражнение «Три слова о себе».
2. Упражнение «Мы с тобой похожи тем, что ...».
3. Упражнение «Побудь на моем месте».
4. Чтение и обсуждение притчи «Колодец».
5. Подведение итогов.

На данном занятии была поставлена задача – содействовать не только тому, чтобы участники группы лучше узнавали друг друга, но и находили общее в качествах, интересах. Например, мы использовали упражнение «Мы с тобой похожи тем, что ...», в котором сотрудники образовали два круга, выполняли задание – найти общее. Сначала это были достаточно общие фразы («мы вместе работаем в центре», «у нас общий руководитель»), однако постепенно общее становилось более личным, конкретизированным (например, «мы оба ответственно относимся к своей работе»). В следующем упражнении «Побудь на моем месте» мы побудили сотрудников смоделировать ситуации, в которой один сотрудник делает другому неприятное замечание (работа осуществляется в подгруппах). Анализировались чувства и эмоции, которые вызывает замечание, обсуждаются возможности конструктивного общения, сделан вывод о ценности этичного, тактичного общения. Тема ценностного, бережного отношения друг к другу закреплялась в работе с притчей «Колодец»: сотрудники обсудили ее смысл, перенесли его на самих себя, сделав выводы о том, что построенные отношения в коллективе нужно ценить.

Занятие № 3 «Каким мы хотим видеть свой коллектив?».

Задачи занятия: развивать чувство общности в трудовом коллективе, содействовать его сплочению.

Оборудование для занятия: лист А3, канцелярские принадлежности.

Ход занятия:

1. Приветствие участников группы. Разминочное упражнение «Придумать рифму».

2. Обсуждение «Мой коллектив – какой он?».

3. Арт–упражнение «Каким мы хотим видеть свой коллектив?».

4. Подведение итогов.

На данном занятии мы сделали акцент на том, что важно не только сотрудникам общаться между собой, но и быть коллективом. Сначала мы предложили участникам группы анонимно написать 1–2 характеристики своего трудового коллектива. Анонимность необходима для того, чтобы ответы участников были честными. Затем ответы сотрудников были прочтены в группе, проведено обсуждение итогового психологического портрета трудового коллектива с выделением его сильных и слабых сторон. Было предложено сконцентрироваться на том, каким коллективом сотрудники хотят стать, – какие психологические качества развить, какие – убрать, представить это творчески – нарисовать рисунок прообраза идеального коллектива. В совместной работе сотрудники сплочались, а также обсуждали, чего не хватает их коллективу, а также, что можно сделать, чтобы таким коллективом стать. В итоговом обсуждении были подведены итоги проведенного занятия, сделаны выводы о том, каждый сотрудник должен и способен вносить свой вклад в развитие коллектива, стремиться, чтобы и ему было в нем комфортно, и всем остальным.

Занятие № 4 «Истинные и ложные ценности».

Задачи занятия: побудить участников группы проанализировать свои ценности, найти общее.

Оборудование для занятия: маркерная доска, маркер,

Ход занятия:

1. Приветствие участников группы. Разминочное упражнение «Здравствуй, я ценю ... ».

2. Краткий вводный материал «Что такое ценности? Каково их значение?».

3. Обсуждение «Истинные и ложные ценности в моем труде».

4. Упражнение «Объединяемся по ценностям».

5. Подведение итогов.

Данное занятие было посвящено теме ценностей, с акцентом на индивидуальное их осмысление. В разминочном упражнении сотрудники называли свои ассоциации и выборы – что они ценят, однако после ознакомления с информационным материалом «Что такое ценности? Каково их значение?» им было предложено снова вернуться к этому вопросу, и ответы участников стали другими. Обсудили мы и тему ложных ценностей, адаптировав ее под сферу труда (например, назывались такие «материальный успех как единственная цель», «работа на износ», «все время работе, а личной жизни – по остаточному принципу»). Участники в формате мозгового штурма называли ценности применительно к труду, а затем анализировали – является ли это ценностью для них, истинной или ложной. После обсуждения сотрудникам было предложено объединиться по нескольким приоритетным ценностям, составить ее краткое описание–презентацию. Это помогало также и сплотиться, увидеть в коллективе людей со схожими ценностями.

Занятие № 5 «Ценности в нашем труде».

Задачи занятия: развивать чувство принадлежности к трудовому коллективу, его ценностям, ценностям труда.

Оборудование для занятия: маркерная доска, маркер, стикеры,

Ход занятия:

1. Приветствие участников группы. Разминочное упражнение «Здравствуйте, я дарю вам ... ».

2. Упражнение «Дерево ценностей».

3. Работа в подгруппах – дебаты «Действуют ли общие ценности в нашем коллективе?».

4. Мозговой штурм «Какие традиции мы можем ввести в коллектив, чтобы поддержать общие ценности?», составление плана.

5. Подведение итогов.

В данном занятии, в сравнении с занятием № 4, акцент был сделан не на

индивидуальные ценности (которые могут совпадать), а на ценности группы. Была поставлена задача – совместно с участниками группы в упражнении «Дерево ценностей» проанализировать особенности труда и обнаружить те ценности, которые являются важными для специфики труда, общими для всех членов трудового коллектива, что также содействует сплочению сотрудников, нахождение общего в них, развитию чувства принадлежности к коллективу («мы делаем общее дело»). Затем сотрудники разделились на две подгруппы, получили задание – доказать то, что 1) в коллективе действуют общие ценности, ценности труда, 2) в коллективе не действуют общие ценности, ценности труда, что позволило им с двух сторон (с позиции аргументов «за» и «против») увидеть, как реализуются ценности в труде, в их коллективе. Был сделан вывод о необходимости дальнейшего развития, становления ценностей, а в рамках мозгового штурма участники высказывали предположения о том, какие их действия могут способствовать этому.

Занятие № 6 «Мое психологическое здоровье – моя ценность».

Задачи занятия: воспитывать готовность заботиться о своем психологическом здоровье.

Оборудование для занятия: маркерная доска, маркер, листы–А3, канцелярские принадлежности.

Ход занятия:

1. Приветствие участников группы. Разминочное упражнение «Комплимент соседу».

2. Обсуждение «Источники стресса в моей работе».

3. Информационный материал «Почему важно заботиться о своем психологическом здоровье? Последствия профессионального стресса и выгорания».

4. Групповая творческая работа «Рекомендации: забота о себе».

5. Подведение итогов.

В занятии № 6 мы подняли вопрос заботы о психологическом здоровье сотрудников, который очень актуален для работников сферы «человек–

человек». Социально–психологическая адаптация предполагает и умение справляться со стрессами. Мы предложили сотрудникам обсудить, с какими источниками стресса они сталкиваются в своей профессиональной деятельности, а затем, чтобы мотивировать их на то, чтобы они учились справляться с ними наиболее конструктивно, мы провели мини–лекцию о последствиях профессионального стресса и выгорания для психического, физического состояния, работоспособности, для построения социальных отношений, а также дали некоторые рекомендации по тому, как осуществлять профилактику утомления, как реагировать на стрессовую ситуацию. Закрепить знания и обеспечить обмен опытом по данной теме занятия сотрудники смогли в групповой творческой работы – им было предложено составить памятку с рекомендациями о профилактике утомления, выгорания.

Занятие № 7 «Мои ресурсы».

Задачи занятия: содействовать осознанию сотрудниками своих сильных сторон, ресурсов, развитию умения находить в себе сильные стороны.

Оборудование для занятия: метафорические ассоциативные карты.

Ход занятия:

1. Приветствие участников группы. Разминочное упражнение «Мое имя».
2. Информационный материал «Психические ресурсы».
3. Упражнение «Моя сила и моя слабость».
4. Упражнение «Мои достижения».
5. Подведение итогов.

Продолжая тему стрессов, выгорания как факторов возможной дезадаптации, мы решили раскрыть тему психических ресурсов для сотрудников. Это не столь распространенное понятие в повседневной речи, а потому первым была проведена мини–лекция по теме, в которой раскрывалось понятие «психические ресурсы», их виды, возможности их развития. В упражнении «Моя сила и моя слабость» мы использовали метафорические ассоциативные карты – участникам группы было предложено выбрать те, которые ассоциируются с сильными и которые ассоциируются со слабыми

сторонами их личности, проведено обсуждение по теме. В упражнении «Мои достижения» мы сконцентрировались на том, чтобы выделить сильные стороны каждого сотрудника (каждый должен был сделать это самостоятельно). Для этого был использован метод незаконченных предложений – участникам группы было предложено закончить такие фразы: «Я горжусь тем, что ... », «Особенно хорошо мне удастся ...», «Своим успехом я считаю ...». Такой акцент на положительном способствовал повышению уверенности сотрудников в себе, развитию умения видеть в себе сильные стороны.

Занятие № 8 «Умею управлять собой».

Задачи занятия: обогащать знания и развивать умения регулировать свое состояние в труде.

Оборудование для занятия: маркерная доска, маркер, листы–А3, канцелярские принадлежности.

Ход занятия:

1. Приветствие участников группы. Разминочное упражнение «Моя обычная эмоция на работе».

2. Обсуждение «Почему важно управлять своими эмоциями, состояниями?».

3. Ознакомление с техниками саморегуляции состояния в труде, отработка их на практике.

4. Подведение итогов занятия, программы.

Социально–психологическая адаптация предполагает и оптимально–положительное рабочее состояние сотрудника, а потому важно и учить его управлять своими состояниями. В обсуждении мы сначала подвели сотрудников к тому, что управлять эмоциями и состояниями – 1) возможно, 2) важно (особенно, когда речь идет об эмоциях в профессиональной деятельности), а затем познакомили с несколькими техниками саморегуляции, которые они могут использовать в труде (техники «Я молодец», управление дыханием и др.), отработали их в совместной практике. Были подведены и итоги всей программы – сотрудники поделились своими ощущениями,

впечатлениями, изменениями, которые они в себе замечают.

Занятия программы разрабатывались с учетом наиболее низких компонентов социально–психологической адаптации. Воздействие на компонент «эмоциональный комфорт» оказывалось преимущественно на занятиях № 1, 3, 6, 7, 8, на компонент «принятие других» – на занятиях № 2, 3, на компонент «моральная нормативность» – на занятиях № 4, 5, 6.

Таким образом, программа была реализована в полном объеме.

2.4 Контрольная диагностика социально–психологической адаптации сотрудников организации

С целью оценивания результативности программы социально–психологической адаптации сотрудников организации осуществлено контрольное исследование. Результаты проведенной диагностики представлены в Приложении 3, в сводных таблицах, описаны в данном параграфе.

Основное внимание мы уделили первично основным шкалам обеих методик. Результаты диагностики представлены в сравнительных гистограммах (рис. 2.12, 2.13).

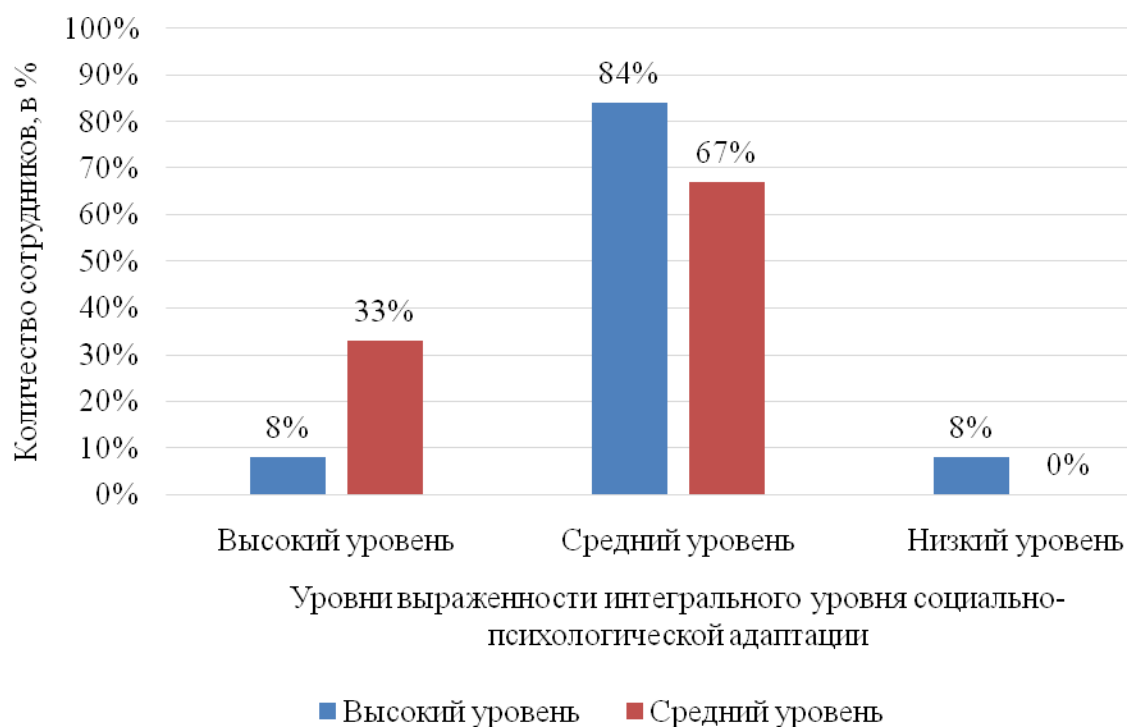


Рис. 2.12 Сравнение результатов диагностики интегрального уровня адаптации сотрудников КЦСОН «Уярский» на констатирующем и контрольном этапах исследования («Методика диагностики социально–психологической адаптации», К. Роджерс, Р. Даймонд)

На рисунке 2.12 показано, что распределение сотрудников КЦСОН «Уярский» по уровням сформированности интегрального уровня адаптации изменилось – увеличилось количество сотрудников, имеющих высокий (с 8% до 33%), а количество сотрудников, имеющих средний (с 84% до 67%) и низкий уровень сформированности интегрального уровня адаптации, напротив, уменьшилось (с 8% до 0%).

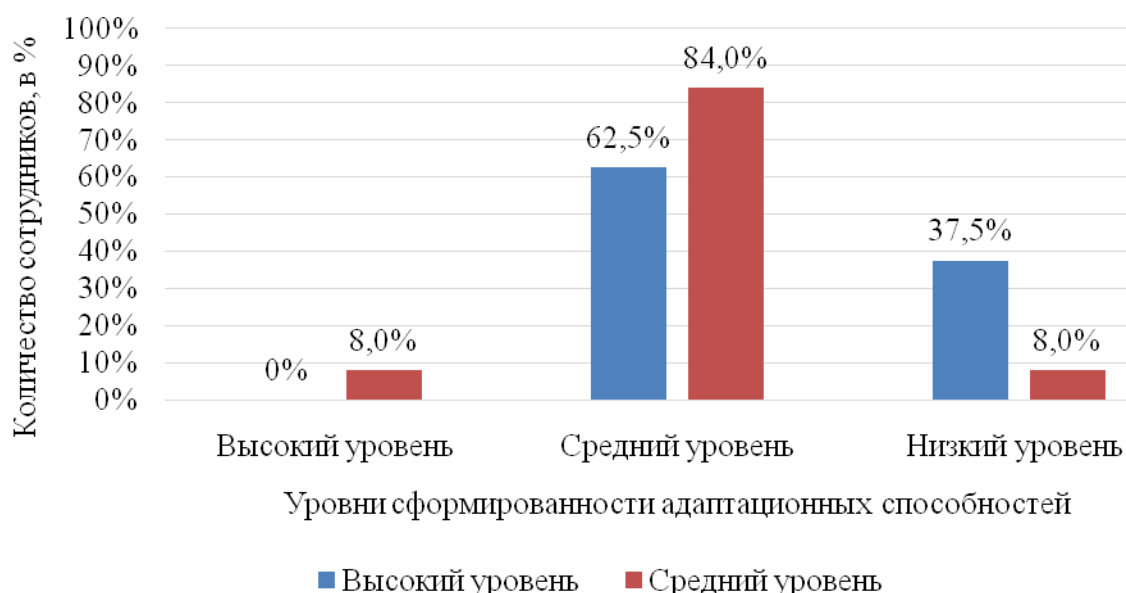


Рис. 2.13 Сравнение результатов диагностики адаптационных способностей сотрудников КЦСОН «Уярский» на констатирующем и контрольном этапах исследования («Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность–02»», А.Г. Маклаков, С.В. Чермянин)

На рисунке 2.13 показано, что распределение сотрудников КЦСОН «Уярский» по уровням развития адаптационных способностей изменилось – увеличилось количество сотрудников, имеющих высокий (с 0% до 8,0%) и средний уровень (с 62,5% до 84%), а количество сотрудников, имеющих низкий уровень адаптационных способностей, напротив, уменьшилось (с 37,5% до 8,0%).

В использованных в контрольной диагностике представлено достаточно большое количество шкал, показателей социально–психологической адаптации сотрудников организации, и графически отобразить каждую шкалу, произошедшие в ней изменения сложно. Обратим внимание на те шкалы, которые показали наиболее существенный рост. Они были выявлены посредством статистической обработки эмпирических данных констатирующей и контрольной диагностики с применением Т–критерия Стьюдента. В таблицах 2.1 и 2.2 представлены результаты статистического анализа.

Таблица 2.1

Результаты статистического анализа («Методика диагностики социально–психологической адаптации», К. Роджерс, Р. Даймонд)

Адаптация			Принятие себя			Принятие других			Эмоциональный комфорт		
И	+	–	И	+	–	И	+	–	И	+	–
$t_{\text{эмп}} = 2,2$	$t_{\text{эмп}} = 1,7$	$t_{\text{эмп}} = 2,1$	$t_{\text{эмп}} = 1,5$	$t_{\text{эмп}} = 1,5$	$t_{\text{эмп}} = 0,4$	$t_{\text{эмп}} = 2,9$	$t_{\text{эмп}} = 2,3$	$t_{\text{эмп}} = 3,0$	$t_{\text{эмп}} = 2,5$	$t_{\text{эмп}} = 1,7$	$t_{\text{эмп}} = 1,9$
+						+	+	+	+		
(0,05)						(0,05)	(0,05)	(0,05)	(0,05)		
Интернальность			Доминирование			Эскапизм					
И	+	–	И	+	–						
$t_{\text{эмп}} = 2,7$	$t_{\text{эмп}} = 1,2$	$t_{\text{эмп}} = 3,6$	$t_{\text{эмп}} = 1,2$	$t_{\text{эмп}} = 0,5$	$t_{\text{эмп}} = 3,7$	$t_{\text{эмп}} = 0,4$					
+		+			+						
(0,05)		(0,01)			(0,01)						

Статистически достоверными оказались такие изменения в значениях шкал социально–психологической адаптации сотрудников:

1. Интегральный уровень адаптации: на этапе контрольного эксперимента сотрудники, принявшие участие в программе, оценивают свое состояние и возможности как более ресурсные.

2. Интегральный показатель принятия других: на этапе контрольного эксперимента сотрудники, принявшие участие в программе, оценивают свою готовность к сотрудничеству в коллективе как более высокую.

3. Интегральный показатель эмоционального комфорта: на этапе контрольного эксперимента сотрудники, принявшие участие в программе, стали чувствовать себя в коллективе, в условиях труда более эмоционально комфортно, уверенно.

4. Интегральный показатель интернальности: на этапе контрольного эксперимента сотрудники, принявшие участие в программе, стали в большей степени готовы к принятию самостоятельных решений и несению за них ответственности.

Таблица 2.2

Результаты статистического анализа («Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность–02»»), А.Г. Маклаков, С.В. Чермянин)

Адаптивные способности	Нервно–психическая устойчивость	Коммуникативный потенциал	Моральная нормативность
$t_{\text{ЭМП}} = 9,3$	$t_{\text{ЭМП}} = 6,1$	$t_{\text{ЭМП}} = 7,2$	$t_{\text{ЭМП}} = 11,3$
+	+	+	+
(0,01)	(0,01)	(0,01)	(0,01)

Статистически достоверными оказались такие изменения в значениях шкал адаптационных способностей сотрудников:

1. Адаптивные способности: на этапе контрольного эксперимента сотрудники, принявшие участие в программе, чувствуют себя более адаптированными в коллективе – более спокойными, уверенными.

2. Нервно–психическая устойчивость: на этапе контрольного эксперимента сотрудники, принявшие участие в программе, стали более психически устойчивыми, стали обладать более высоким уровнем регуляции.

3. Коммуникативный потенциал: на этапе контрольного эксперимента сотрудники, принявшие участие в программе, стали испытывать меньше трудностей коммуникативного плана.

4. Моральная нормативность: на этапе контрольного эксперимента сотрудники, принявшие участие в программе, стали испытывать более сильную принадлежность трудовому коллективу и его ценностям.

В целом можно отметить, что показатели социально–психологической адаптации сотрудников КЦСОН «Уярский» существенно улучшились. Положения гипотезы могут считаться подтвержденными: программа социально–психологической адаптации сотрудников в КЦСОН «Уярский» окажет влияние на динамику показателей социально–психологической адаптации, а именно: улучшатся показатели эмоционального комфорта, притягивания других, моральной нормативности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема социально–психологической адаптации сотрудников организации – всегда актуальная, требует внимания исследователей, а также руководителей, кадровых специалистов.

Под социально–психологической адаптацией следует понимать освоение социально–психологических особенностей организации, вхождение в сложившуюся в нем систему отношений, позитивное взаимодействие с его членами. Содержание социально–психологической адаптации к профессиональной деятельности составляет, прежде всего, адаптация работника к трудовому коллективу (к его нормам, ценностям, особенностям взаимодействия).

Социально–психологическая адаптация оказывает влияние на успешность профессиональной деятельности сотрудников. Если сотрудник успешно справился с адаптацией, «влился в коллектив», то он испытывает удовлетворенность, чувствует себя спокойно, комфортно. В обратном случае – существенно снижается производительность работника, качество его труда, вплоть до отказа от деятельности (увольнение, социальный протест, бездействие).

Соответственно, работа по разработке и апробации на практике программ содействия социально–психологической адаптации сотрудников организации является актуальной и значимой с позиции практики.

Настоящее исследование посвящено этой проблеме, на примере конкретной организации – в КЦСОН «Уярский». В подразделениях организации трудятся специалисты по социальной работе и социальные работники, психологи, социальные педагоги, юристы, врач. Специфика их труда обуславливает риски для возникновения состояния дезадаптации, что актуализирует задачу исследования социально–психологической адаптации сотрудников.

Мы предположили, что программа социально–психологической адаптации сотрудников в комплексном центре социального обслуживания населения «Уярский» окажет влияние на динамику показателей социально–психологической адаптации, а именно: улучшатся показатели эмоционального комфорта, принятия других, моральной нормативности.

На констатирующем этапе исследования была осуществлена подготовка и реализация исследования уровня адаптированности у сотрудников Комплексного центра социального обслуживания населения «Уярский». Сделан вывод о том, что диагностируются разные уровни социально–психологической адаптированности сотрудников КЦСОН «Уярский» при преобладании среднего: сотрудники считают, что обладают ресурсами и возможностями для реализации своего потенциала в процессе, однако иногда возникают обстоятельства или внутренние состояния, которые мешают этому (конфликты, внутренняя неудовлетворенность). Внимание на себя обращают показатель «эмоциональный комфорт» (четверть сотрудников считают, что свое состояние эмоционально дискомфортным), показатель «принятие других» (некоторые сотрудники испытывают неприятие других). Четверть сотрудников испытывают затруднения в управлении своими состояниями, эмоциями, затруднения в установлении и поддержании коммуникации, могут проявлять агрессию, не чувствуют свою принадлежность трудовому коллективу и его ценностям.

На формирующем этапе исследования была составлена и апробирована программа социально–психологической адаптации сотрудников в комплексном центре социального обслуживания населения «Уярский». Программа включает в себя 8 психологических занятий, в условиях которых будут созданы условия для повышения комфорта сотрудников в коллективе, приобщения к его ценностям. Использованы такие методы, как ознакомление с информационным материалом, обсуждения, упражнения, мозговой штурм, подгрупповая творческая деятельность.

На контрольном этапе было осуществлено повторное исследование уровня

адаптированности у сотрудников Комплексного центра социального обслуживания населения «Уярский», результаты которого позволили оценить результативность составленной и апробированной программы.

Показатели социально–психологической адаптации сотрудников существенно улучшились: сотрудники стали оценивать свое состояние и возможности как более ресурсные, стали оценивать свою готовность к сотрудничеству в коллективе как более высокую и испытывать меньше трудностей коммуникативного плана, стали чувствовать себя в коллективе, в условиях труда более эмоционально комфортно, уверенно, испытывать более сильную принадлежность трудовому коллективу и его ценностям, стали в большей степени готовы к принятию самостоятельных решений и несению за них ответственности, в целом стали чувствовать себя более адаптированными в коллективе – более спокойными, уверенными, выдержанными. Результаты контрольного исследования стали основанием для формулировки вывода о подтверждении гипотезы исследования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Авдеева, А. А. Социально–психологическая адаптация в условиях тенденции перехода на дистанционный формат работы / А. А. Авдеева, М. В. Ионцева // Вестник университета. – 2021. – № 7. – С. 193–198.
2. Авчинникова, С. О. Профессиональное здоровье специалистов социальной сферы на разных этапах построения карьеры / С. О. Авчинникова // Международный научно–исследовательский журнал. – 2021. – № 11–3 (113). – С. 7–10.
3. Айсувакова, Т. П. Изучение социально–психологической адаптации личности к условиям профессиональной деятельности с учетом личностных свойств / Т. П. Айсувакова, В. Л. Баркова, Н. Н. Уварова // Проблемы современного педагогического образования. – 2022. – №76–1. – С. 344–347.
4. Анисенков, Д. А. Современные теории адаптации к профессиональной деятельности / Д. А. Анисенков // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В. Г. Шухова. – 2012. – № 1. – С. 205–208.
5. Антипина, И. О. Профессиональная адаптация молодых преподавателей в вузе как условие успешности их карьеры в системе высшего образования / И. О. Антипина // Вестник Алтайской академии экономики и права: электрон. журн. – 2022. – № 11–2. – С. 197–201.
6. Афанасьева, С. А. Характеристика понятий «адаптация», «социально–психологическая адаптация» и «дезадаптация» / С.А. Афанасьева // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2022. – № 11–2. – С. 6–8.
7. Белозерова, Т. Б. Проблема «эмоционального выгорания» у работников системы социального обслуживания населения / Т. Б. Белозерова // Актуальные проблемы общества, науки и образования: современное состояние и перспективы развития : материалы III–международной научно–практической конференции, Курск, 12–13 февраля 2016 года / под редакцией Ю. В. Фурмана,

Т. Б. Белозеровой, Е. П. Непочатых. – Курск: Издательство «Перо», 2016. – С. 22–26.

8. Белякова, Н. С. Изучение показателей качества жизни и трудовой деятельности работников комплексных центров социального обслуживания / Н. С. Белякова, Д. О. Горбачев, А. К. Сергеев // Современные проблемы здравоохранения и медицинской статистики. – 2024. – № 2. – С. 44–57.

9. Березин, Ф. Б. Психическая и психофизическая адаптация человека / Ф.Б. Березин. // – Ленинград: Наука, 1988. – 267 с.

10. Боб, Д. С. Профилактика синдрома эмоционального выгорания у работников социальной сферы / Д. С. Боб // Научные труды Санкт–Петербургского государственного института психологии и социальной работы. – Санкт–Петербург: Санкт–Петербургское ГАОУ ВО«Санкт–Петербургский государственный институт психологии и социальной работы», 2022. – С. 188–193.

11. Гриценко, В. В. Социально–психологическая адаптация переселенцев в России / В. В. Гриценко. – Москва: Изд–во «Институт Психологии РАН», 2002. – 252 с.

12. Дворцова, Е. В. Психология профессионализма в условиях служебной деятельности : учебное пособие / Е. В. Дворцова. – Новокузнецк: КГПИ КемГУ, 2021. – 98 с.

13. Дмитриева, М. А. Психология труда и инженерная психология / М. А. Дмитриева, А. А. Крылов. – Москва : Дельфа, 2005. – 220 с.

14. Евсеева, А. А. Социально–психологическая адаптация / А. А. Евсеева, А. В. Никольская // Социально–гуманитарные проблемы образования и профессиональной самореализации : сборник материалов Всероссийского научного форума молодых исследователей, Москва, 06–08 декабря 2016 года. Том Часть 5. – Москва: ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет дизайна и технологии», 2016. – С. 43–50.

15. Едиханова, Ю. М. Сопровождение процесса социально–

психологической адаптации сотрудников на предприятии / Ю. М. Едиханова // Проблемы современного педагогического образования. – 2021. – № 70–2. – С. 383–386.

16. Захарова, Н. Л. Личностные детерминанты профессиональной адаптации специалистов социальной сферы / Н. Л. Захарова // Научный журнал «Социально–гуманитарные технологии». – 2021. – № 4 (20). – С. 50–54.

17. Иванов, В. С. Социально–психологическая адаптация к профессиональной деятельности / В. С. Иванов // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2016. – Т. 7. – № 1 (25). – С. 171–175.

18. Каменева, Г. Н. Трудолюбие как фактор социально–психологической адаптации / Г. Н. Каменева // Комплексные исследования личности: методология, теория, практика : Материалы Международной научно–практической конференции, Москва, 27–28 сентября 2012 года / Научный редактор С. И. Кудинов; Ответственные редакторы Г. Н. Каменева, И. А. Новикова. – Москва : Российский университет дружбы народов, 2012. – С. 133–137.

19. Карпов, А. В. Психология профессиональной адаптации: монография / А. В. Карпов, В. Е. Орел, В. Я. Тернопол ; Институт «Открытое Общество», Российское Психологическое общество. – Ярославль, 2003. – 161 с.

20. Колесников, Р. Ф. Профессиональная адаптация: понятия, виды, сущность / Р. Ф. Колесников // Теория и практика общественного развития в свете современного научного знания : Материалы VI Всероссийской научной конференции, Красково, 18 апреля 2023 года / Образовательное частное учреждение высшего образования «Гуманитарно–социальный институт». Том Часть 2. – Москва : Издательство «Перо», 2023. – С. 61–64.

21. Косцова, М. В. Особенности социально–психологической адаптации вожатых (на примере ФГБОУ МДЦ «Артек») / М. В. Косцова, А. В. Гришина, Л. В. Чунихина // Modern Science. – 2021. – № 1–2. – С. 375–381.

22. Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения

«Уярский» : официальный сайт. – Режим доступа: <https://kcsouyar.ru> (дата обращения: 01.05.2025).

23. Кремнева, Т. Л. Опыт разрешения конфликтов посредством медиации в организациях социального обслуживания / Т. Л. Кремнева // Международный научно–исследовательский журнал. – 2022. – № 12 (126). – С. 77–79.

24. Кротова, М. Н. К вопросу о социально–психологической адаптации / М. Н. Кротова // Дополнительное профессиональное образование в условиях модернизации : Материалы седьмой всероссийской научно–практической интернет–конференции (с международным участием), Ярославль, 10 декабря 2015 года / Под научным редактированием М. В. Новиков. – Ярославль : Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского, 2015. – С. 256–261.

25. Кульпина, Е. Е. Управление персоналом : учебное пособие / Е. Е. Кульпина, Н. Н. Голофастова – Кемерово : КузГТУ имени Т. Ф. Горбачева, 2023. – 137 с.

26. Магомедова, Т. В. Адаптация новых работников в организации / Т. В. Магомедова, Н. И. Ахмедханова // Проблемы теории и практики управления развитием социально–экономических систем : Материалы XVIII Всероссийской научно–практической конференции, Махачкала, 26–27 мая 2021 года. – Махачкала : Дагестанский государственный технический университет, 2021. – С. 155–165.

27. Маклаков, А. Г. Личностный адаптационный потенциал : его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях / А. Г. Маклаков // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 1. – С. 16–24.

28. Михайлова, А. Г. Взаимосвязь самореализации и социально–психологической адаптации личности / А. Г. Михайлова, О. Н. Кручина // Modern Science. – 2021. – № 4–2. – С. 211–216.

29. Моисеева, Я. В. Социально–психологическая адаптация в организации / Я. В. Моисеева // Интеллектуальные ресурсы–региональному развитию. – 2021. – № 1. – С. 193–197.

30. Нигматулина, С. В. Особенности социально–психологической адаптации сотрудников на предприятии / С. В. Нигматулина // Современные достижения молодёжной науки Зауралья : Материалы регионального конкурса на лучшую научную работу среди студентов, аспирантов и молодых ученых высших учебных заведений и научных учреждений Курганской области, Курган, 22 мая 2014 года. – Курган: Курганский государственный университет, 2014. – С. 52 – 53.

31. Панферова, Т. Ю. Феномен социально–психологической адаптации / Т. Ю. Панферова, З. Х. Кайтукова // Социально–гуманитарные проблемы образования и профессиональной самореализации (Социальный инженер–2022): сборник материалов Всероссийской научной конференции молодых исследователей с международным участием, Москва, 12–16 декабря 2022 года. Том 11. – Москва : ФГБОУ ВО «Российский государственный университет имени А. Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», 2022. – С. 168–171.

32. Паршина, Т. О. Структурная модель социально–психологической адаптации человека / Т.О. Паршина // Социологические исследования. – 2008. – № 8 (292). – С. 100–106.

33. Петраш, Е. А. Социально–психологическая адаптация личности в структуре профессиональной идентичности на разных этапах профессионализации : специальность 19.00.05 «Социальная психология» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Е. А. Петраш // – Курск, 2009. – 28 с.

34. Плотников, А. А. Профессиональная адаптация начинающего педагога: понятие, сущностные характеристики, значение / А. А. Плотников // Проектное управление социально–экономическим развитием региона : Материалы Всероссийской научно–практической конференции, Липецк, 28 апреля 2022 года. – Липецк : Липецкий государственный педагогический университет имени П. П. Семенова–Тян–Шанского, 2022. – С. 223–227.

35. Сидорова, М. В. Факторы социально–психологической адаптации молодых специалистов / М. В. Сидорова // Теория и практика психологического

сопровождения руководящих кадров : Сборник материалов VII научно–практической интернет–конференции, Минск, 28 февраля 2022 года. – Минск : Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2022. – С. 109–112.

36. Сластенин, В. А. Психология и педагогика / В. А. Сластенин, В. П. Каширин. – Москва, 2001. – 480 с.

37. Смольникова, Л. В. Социально–психологическая адаптация молодежи: исследовательские практики : учебное пособие / Л. В. Смольникова, Е. М. Покровская. – Москва: ТУСУР, 2019. – 144 с.

38. Стеклова, О. Е. Социально–психологическая составляющая процесса трудовой адаптации / О. Е. Стеклова // Вузовская наука в современных условиях : сборник материалов 54–й научно–технической конференции, Ульяновск, 27 января – 01 2020 года. Том Часть 3. – Ульяновск: Ульяновский государственный технический университет, 2020. – С. 220–221.

39. Фетискин, Н. П. Социально–психологическая диагностика развития личности и малых групп : учебное пособие / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – Москва: Психотерапия, 2009. – 539 с.

40. Чермянин, С. В. Психодиагностические методы выявления дезадаптационных нарушений в практике клинических психологов : учебное пособие / Под ред. проф. В.Ю. Рыбникова, С. В. Чермянина. – Санкт–Петербург: «Фарминдекс», 2009. – 231 с.

Результаты констатирующего этапа исследования

Табл. 1, п. 1

Результаты диагностического исследования социально–психологической адаптации сотрудников КЦСОН «Уярский» по методике К. Роджерса, Р. Даймонда, в адаптации А.К. Осницкого

№	Адаптация			Принятие себя			Принятие других			Эмоц. комфорт			Интер–нальность			Доми–рование			Эскапизм
	И	+	–	И	+	–	И	+	–	И	+	–	И	+	–	И	+	–	
1	49	121	123	56	38	18	50	19	22	50	28	27	52	52	34	41	9	25	19
2	50	121	121	46	45	32	53	24	25	46	22	25	56	45	25	63	15	17	17
3	51	100	96	54	46	24	45	15	22	33	13	26	41	26	26	41	8	15	6
4	42	90	120	41	28	25	42	14	23	24	10	31	59	54	26	35	6	22	16
5	48	95	100	47	37	26	50	19	22	57	11	8	55	43	25	68	14	13	17
6	44	87	108	55	34	17	33	12	26	51	23	22	55	40	23	43	10	26	16
7	28	50	124	16	11	34	26	8	27	33	14	18	35	27	35	35	5	19	17
8	47	95	103	51	22	13	55	25	24	52	22	20	45	31	27	43	8	21	19
9	44	89	110	37	33	35	45	17	24	61	19	12	51	39	26	55	10	16	11
10	46	84	98	33	14	17	48	20	26	46	28	32	58	30	15	64	12	13	7
11	86	170	27	95	61	95	95	33	2	88	31	4	92	54	4	66	7	7	7
12	49	100	102	49	34	22	44	19	29	65	27	14	49	33	24	48	10	21	8

Табл. 2, п. 1

Результаты диагностического исследования социально–психологической адаптации сотрудников КЦСОН «Уярский» по методике А.Г. Маклакова (стены)

Код. исп.	Адаптивные способности	Нервно–психическая устойчивость	Коммуникативный потенциал	Моральная нормативность
01	4	5	6	6
02	5	5	6	6
03	5	5	6	7
04	3	3	3	3
05	5	5	6	6
06	3	4	5	5
07	1	3	2	3
08	5	5	6	7
09	3	5	4	6
10	3	3	3	3
11	7	7	7	8
12	5	5	6	7

Результаты контрольного этапа исследования

Табл. 1, п. 2

Результаты диагностического исследования социально–психологической адаптации сотрудников КЦСОН «Уярский» по методике К. Роджерса, Р. Даймонда, в адаптации А.К. Осницкого

№	Адаптация			Принятие себя			Принятие других			Эмоц. комфорт			Интер–нальность			Доми–рование			Эскапизм
	И	+	–	И	+	–	И	+	–	И	+	–	И	+	–	И	+	–	
1	59	123	85	63	39	14	63	23	16	76	29	9	47	40	32	42	8	22	15
2	68	143	72	63	48	17	65	28	18	76	30	9	71	50	14	63	12	14	10
3	64	131	77	60	37	15	61	25	19	71	30	12	58	48	24	47	8	18	11
4	50	120	112	46	45	32	56	32	25	54	27	25	56	45	25	63	15	17	14
5	59	116	80	65	43	14	55	22	21	56	18	14	65	46	17	54	6	10	16
6	54	103	86	52	36	20	52	19	21	52	20	18	60	41	19	50	7	14	10
7	49	83	92	41	25	22	43	16	25	56	18	14	44	31	28	54	6	10	16
8	53	101	96	57	47	22	46	17	20	37	15	26	42	27	26	42	11	10	8
9	49	98	102	48	29	19	49	18	22	52	23	21	55	40	23	55	8	13	17
10	55	98	85	48	33	22	43	17	27	56	21	16	65	39	15	54	6	10	18
11	87	172	23	94	60	95	91	35	2	90	32	4	93	56	4	65	8	7	7
12	64	138	76	60	46	19	63	26	18	76	30	9	71	49	14	63	12	14	10

Табл. 2, п. 2

Результаты диагностического исследования социально–психологической адаптации сотрудников КЦСОН «Уярский» по методике А.Г. Маклакова (стены)

Код. исп.	Адаптивные способности	Нервно–психическая устойчивость	Коммуникативный потенциал	Моральная нормативность
01	6	6	7	8
02	7	7	8	7
03	6	5	7	9
04	4	6	5	5
05	7	6	6	7
06	4	5	7	7
07	3	5	4	4
08	7	6	9	8
09	4	6	5	8
10	4	4	5	5
11	9	9	9	9
12	8	6	7	9

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет психологии

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы Психология
управления

Выпускающая кафедра психологии

РЕЦЕНЗИЯ
на выпускную квалификационную работу

Студентки Лихтиной Дарье Васильевне группы 250-пу
(Ф.И.О. полностью)

на тему «Разработка и апробация программы социально-психологической
адаптации сотрудников в комплексном центре социального обслуживания
населения «Уярский»».

(полное наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 64 страницах,
содержит приложения на 2 страницах.

1. Актуальность, новизна и практическая значимость темы: проблема адаптации достаточно актуальна, т.к. является одной из фундаментальных междисциплинарных научно-практических проблем, которая изучается в числе прочих направлений и научных областей в психологии труда, психологии управления коллективами, организацией. Начало трудовой деятельности в условиях любой организации требует адаптации к функциональным задачам и требованиям, условиям труда, коллективу, руководству. С прикладной точки зрения и организация, и сам работник заинтересованы в том, чтобы сотрудники быстрее и эффективнее адаптировались, поскольку они быстрее освоят новые профессиональные функции, будут работоспособными, будут выдавать качественный результат, что будет вызывать удовлетворенность трудом.

Научная новизна исследования состоит в результатах исследования уровня адаптированности сотрудников и разработке рекомендованной программы социально-психологической адаптации сотрудников в комплексном центре социального обслуживания населения «Уярский».

Практическая значимость исследования заключается в разработке программы социально-психологической адаптации сотрудников в комплексном центре социального обслуживания населения «Уярский», которая может быть использована в психологической работе с сотрудниками организации.

2. Логическая последовательность: структура работы хорошо сбалансирована, изложение материала логично.

3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений: по итогам содержания работы, непосредственно в тексте, были предложены выводы, как

теоретического, так и практического характера.

4. Полнота проработки литературных источников: автором проведен анализ научных статей, перечислены ученые-исследователи, которые занимались изучением уровня адаптированности сотрудников Комплексного центра социального обслуживания населения «Уярский». По содержанию теоретической части работы, можно судить о том, что автор действительно проанализировал современную научную литературу.

5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков: оформление работы соответствует методическим рекомендациям.

6. Положительные стороны работы: убедительно представлены по результатам проведенного исследования практические разработки, а именно программа социально-психологической адаптации сотрудников в комплексном центре социального обслуживания населения «Уярский».

7. Недостатки работы: существенных недостатков не обнаружено.

8. Оценка сформированности компетенций ОК-5, ОПК-1, ОК-7, ОК-4, ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-8, ОК-6, ОК-9, ПК-7, ПК-8, ПК-6, ПК-9, ПК-12, ПК-10, ПК-11, ПК-14, ПК-13, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы: в целом работа свидетельствует о способности автора излагать выявленные им теоретические данные и экспериментальные результаты, что может рассматриваться как определенная степень сформированности универсальных, общекультурных и профессиональных компетенций, соответствующих квалификации бакалавра.

9. Какие предложения целесообразно внедрить в практику: результаты психологического исследования, а также составленную программу социально-психологической адаптации сотрудников.

10. Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует) всем установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть (не может быть) рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

Работа заслуживает оценки «отлично», а ее автор заслуживает присвоения
(оценка прописью)
квалификации бакалавр.

Рецензент выпускной квалификационной работы Тихонович Татьяна Юрьевна,
доцент кафедры психологии КГПУ им. В.П. Астафьева, канд.психол.наук,
(Ф.И.О (полностью), должность, учения степень, ученое звание, место работы)

«24» июня 2025г.



С рецензией ознакомлена.

Никитина Д.В.
24.06.2025г.

Обработан файл: Лихтина Д.В._ВКР _ 250-пу.docx.

Год публикации: 2025.

Оценка оригинальности документа - 91.15%

Просмотр заимствований в документе

Лихтина Д.В. 
27.06.2025г.

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Согласие

выпускника на размещение выпускной квалификационной работы в электронно-библиотечной
системе АНО ВО СИБУП

1. Я, Лихтмина Наталья Васильевна

(фамилия, имя, отчество полностью)

студент (ка) группы 250-14 факультета психологии Автономной некоммерческой организации
высшего образования «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии» (далее – АНО ВО
СИБУП), разрешаю АНО ВО СИБУП воспроизводить и размещать (доводить до всеобщего
сведения) в полном объеме написанную мною в рамках выполнения образовательной программы
выпускную квалификационную работу бакалавра на тему

Разработка и апробация программ социально-психологической
адаптации сотрудников в комплексном центре социального
обслуживания населения „Зеркало“

(наименование работы)

в открытом доступе в электронно-библиотечной системе, таким образом, чтобы любой
пользователь данного портала мог получить доступ к выпускной квалификационной работе из
любого места и в любое время по собственному выбору, в течение всего срока действия
исключительного права на выпускную квалификационную работу.

2. Я подтверждаю, что выпускная квалификационная работа написана мною лично, в
соответствии с правилами академической этики и не нарушает авторских прав иных лиц.

«24» июня 2025 г.

Лихтмина Наталья Васильевна

(подпись)