

Содержание

Введение

. Теоретические основы изучения психологической адаптации молодого специалиста

.1 Понятие адаптации и дезадаптации личности

.1.1 Общие положения процесса адаптации и дезадаптации

.1.2 Виды адаптации

.1.3 Цели адаптации и обоснование ее необходимости

.1.4 Этап адаптации

.1.5 Связь понятий «адаптация» и «профорентация»

.2 Опыт профорентации и адаптации

.2.1 Зарубежный опыт

.2.2 Отечественный опыт

.3 Организация эффективного управления адаптацией

.3.1 Цели и задачи управления адаптацией

.3.2 Подразделения по адаптации персонала. Их функции и направления

.3.3 Программы адаптации

.3.4 Оценка результатов адаптации

.4 Выводы

. Экспериментальное исследование проблемы психологической адаптации будущих специалистов к деятельности

.1 Организация эксперимента

.2 Анализ результатов исследования

.2.1 Результаты исследования социально-психологической адаптации по методике К. Роджерса и Р.Даймондом

.2.2 Результаты нахождения количественного выражения уровня самооценки по тесту С.А. Будасси

.2.3 Методика Спилбергера - Ханина определения уровня тревожности

.2.4 Результаты диагностики личности на мотивацию к успеху по методике

Т.Елерса

.2.5 Результаты диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач по

методике Т. Элерса

.3 Анализ корреляционных связей

.4 Рекомендации успешной адаптации студентов к трудовой деятельности

.5 Выводы

Заключение

Список литературы

Введение

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

Сейчас украинское общество находится в состоянии острого социально-экономического кризиса. Данный кризис сказывается на доходах населения, естественно повлияло на психологическое состояние большинства людей.

Анализируя, на какие группы населения сложившаяся ситуация, повлияла больше, можно сделать вывод, что, в первую очередь, она касается социально уязвимых групп населения - старики, инвалиды, молодежь. Все эти категории характеризуются одним общим признаком - они не имеют стабильного заработка, обеспечивает полноценное удовлетворения насущных потребностей. Но если больные люди, старые и другие категории малозащищенных слои населения в силу естественных причин лишены возможности трудиться и зарабатывать, то ситуация с адаптацией молодежи требует особого внимания.

На сегодняшний день в нашем обществе отсутствует твердая уверенность в завтрашнем дне. Происходит частая смена обстановки, неизбежно приводит к тому, что людям приходится постоянно подстраиваться, адаптироваться к новым условиям. Здесь необходимо уделить особое внимание психологическим проблемам адаптации молодежи, особенно выпускников высших учебных заведений, поскольку от того, как адаптируется данная социальная группа к новым для нее условиям жизнедеятельности в обществе, будет зависеть будущее самого общества.

В связи с этим перед выпускником вуза возникает важная социально-психологическая проблема, касающаяся его адаптации к профессиональной деятельности. Проблема эта заключается в том, каким образом, в каких условиях молодой специалист реализовывать свой потенциал, то есть насколько успешно пройдет процесс его психологической адаптации к новым социально-экономическим условиям его жизнедеятельности.

В последние годы проблеме адаптации предоставляются все больше внимания. Причиной этому является признание важной роли данного процесса в трудовой деятельности человека. В частности, именно адаптация студентов к трудовой деятельности является актуальной проблемой на сегодняшний день. К сожалению, пока важность мероприятий по профориентации и адаптации работников в нашей стране не достаточно серьезно воспринимается кадровыми службами, в институтах не в достаточном количестве проводятся работа со студентами по подготовке их к изменению трудовой деятельности. В условиях изменения студентом ведущей трудовой деятельности, важность проблемы адаптации еще больше возрастает.

Большинство людей, приступая к новой работе, хочет быстрее ее освоить и показать, что они могут справляться с ней хорошо. Однако независимо от того, первая это их работа или нет, новые члены коллектива приходят в первый рабочий день с множеством естественных опасений. Итак, тема адаптации будущих специалистов к профессиональной деятельности весьма актуальна потому что если сейчас студент будет не готов к изменению ведущей деятельности он не сможет полноценно работать и это может привести к негативным последствиям для общества в целом.

Объект исследования: профессиональная деятельность будущего специалиста;

Предмет исследования: особенности психологической адаптации будущих специалистов к деятельности в профессиональной среде;

Цель исследования: проанализировать и исследовать проблему адаптации будущих специалистов;

Задачи:

Реферирование психологической литературы по проблемам адаптации, профориентации, введение в должность;

Определение уровня адаптации студентов;

Выявление уровня самооценки у испытуемых;

Определение уровня тревожности у студентов,

Определение уровня мотивации студентов к успеху и избегания неудач;

Определение корреляционной связи между исследуемыми признаками;

Разработка практических рекомендаций по эффективному управлению адаптацией испытуемых.

В исследовании приняли участие 45 студентов 4 курса, 4 человека и 41 дама. Возраст испытуемых от 19 до 22 лет.

Методы исследования:

Методика диагностики социально-психологической адаптации (К. Роджерса и Р. Даймонда)

Тест «Нахождение количественного выражения уровня самооценки» (С.А. Будасси)

Тест ситуативной тревожности (Спилбергера-Ханина)

Методика диагностики личности на мотивацию к успеху (Т. Елерса)

Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач (Т. Елерса)

Методы математической обработки: метод ранговой корреляции Спирмена.

1. Теоретические основы изучения психологической адаптации молодого специалиста

.1 Понятие адаптации и дезадаптации личности

1.1.1 Общие положения процесса адаптации и дезадаптации

Психологическая адаптация - приспособление человека к существующим в обществе условиям и критериям оценки за счет присвоения норм и ценностей данного общества.

Адаптацию рассматривают как уровень приспособления человека. Она проявляется через ее самоощущение и социальный статус, удовлетворенность или неудовлетворенность собой и своей жизнью. Дезадаптация всегда психосоматический характер (и души, и тела) и протекает в трех формах: невротический (неврозы), агрессивно-протестной и капитулятивно-депрессивный (психосоматические заболевания и нарушения поведения).

Все люди различаются по уровню адаптивности. Врожденные основы адаптивности - это инстинкты, темперамент, конституция тела, эмоции, врожденные задатки интеллекта и способностей, внешние данные, и физическое состояние организма. Уровень адаптивности повышается или снижается под влиянием воспитания, обучения, условий и образа жизни.

Под адаптацией студентов к трудовой деятельности понимается приспособление выпускников вузов к новой системе социальных условий, новым отношениям, требованиям, видам деятельности, режиму жизнедеятельности. Однако, адаптация - это не только приспособление к успешному функционированию в данной среде, но и способность к дальнейшему психологического, личностного, социального развития.

Проблему дезадаптации рассматривали такие авторы Безруких М.М.,

Агафонова И.Н., Ковалева Л., Каган В.Е. [1]. Они выделяют следующие симптомы и критерии дезадаптации: агрессия по отношению к людям, чрезмерная подвижность, постоянные фантазии, чувство собственной неполноценности, упрямство, неадекватные страхи, сверхчувствительность, неспособность сосредоточиться в работе, неуверенность, частые эмоциональные расстройства, лживость, заметна обособленность, чрезмерная мрачность и неудовлетворенность, завышенная самооценка, говор с самим собой.

Эти симптомы могут быть в крайних вариантах нормы (акцентуация характера, патохарактерологические формирования личности) и пограничных расстройствах (неврозы, неврозоподобные состояния, резидуальные органические нарушения), тяжелых психических заболеваниях (эпилепсия, шизофрения).

Можно выделить следующие факторы, способствующие дезадаптации:

-) специалистов на рабочем месте;
-) недостатки в подготовке, социально-педагогическая запущенность;
-) длительная и массивная депривация;
-) соматическая ослаблена;
-) нарушение формирования отдельных психических функций и познавательных процессов;
-) нарушение формирования навыков (дислексии, диграфия, дискалькумия)
-) двигательные нарушения;
-) эмоциональные расстройства [2].

Рассматривая существующие в современной науке подходы к проблеме дезадаптации, можно выделить три основных направления.

а) Медицинский подход. Сравнительно недавно в отечественной, преимущественно психиатрической литературе появился термин «дезадаптация», обозначающий нарушение процессов взаимодействия человека

с окружающей средой. Его употребление достаточно неоднозначно, что проявляется прежде всего в оценке роли и места состояний дезадаптации по отношению к категориям «норма» и «патология». Отсюда - трактовка дезадаптации как процесса, протекающего вне патологии и связанного с отвыканием от одних привычных условий жизни и, соответственно, привыкание к другим; понимание под дезадаптацией нарушений, выявляемых при акцентуации характера [3]; оценка приневротичных нарушений, невротических состояний как самих универсальных проявлений психической дезадаптации. [4]. Термин «дезадаптация», употребляемое относительно психических больных, означает нарушение или утрату полноценного взаимодействия индивида с окружающим его миром.

б) Социально-психологический подход. Для более глубокого понимания проблемы важно рассмотреть соотношение понятий социально-психологической адаптации и социально-психологической дезадаптации. Если понятие социально-психологической адаптации отражает явления включенности взаимодействия и интеграции с общностью и самоопределения в ней, а социально-психологическая адаптация личности заключается в оптимальной реализации внутренних возможностей человека и его личностного потенциала в социально значимой деятельности, в способности, сохраняя себя как личность, взаимодействовать с окружающим социумом в конкретных условиях существования, то социально-психологическая дезадаптация рассматривается большинством авторов Т.Г. Дичев, К.Э. Тараса, Б.Н., Алмазов Ю.А., Александровский [5], как процесс нарушения гомеостатического равновесия личности и среды, как нарушение приспособления индивида в силу действия тех или других причин; как нарушение, обусловленное «несоответствием врожденных потребностей личности ограничивающей требованию социальной среды; как неспособность личности адаптироваться к собственным потребностям и притязаний.

В процессе социально-психологической адаптации изменяется и внутренний мир человека: появляются новые представления, знания о деятельности, которой он занимается, в результате чего происходит самокоррекция и самоопределение личности. Претерпевают изменения и самооценка личности, которая связана с новой деятельностью субъекта, ее целями и задачами, трудностями и требованиями; уровень притязаний, образ «Я», рефлексия, «Я - концепция», оценка себя по сравнению с другими. Исходя из данных оснований, происходит изменение установки на самоутверждение, индивид приобретает необходимые знания, умения и навыки. Все это и определяет сущность его социально-психологической адаптации к социуму, успешность ее протекания.

Интересна позиция А.В. Петровского определяющего процесс социально-психологической адаптации как вид взаимодействия личности с окружающей средой, в ходе которой согласуются и ожидания его участников [6]. При этом автор подчеркивает, что важнейшим компонентом адаптации является согласование самооценок и притязаний субъекта с его возможностями и реальностью социальной среды, включая как реальный уровень, так и потенциальные возможности развития среды и субъекта, выделение индивидуальности личности в процессе его индивидуализации и интеграции в данном конкретном социальной среде через получение социального статуса и способности индивида приспособиться к данной среде.

Противоречие между целью и результатом, как предполагает В.А. Петровский, неизбежна, но в ней источник динамики индивида, его существования и развития. Так, если цель не достигнута, она побуждает продолжить активность в заданном направлении. «То, что рождается в общении, оказывается неизбежно иным, чем намерения и побуждения общающихся. Если вступающие в общение занимают эгоцентрическую позицию, то это составляет очевидную предпосылку распада общения [7].

в) Онтогенетический подход. С позиции онтогенетического подхода к исследованию механизмов дезадаптации особое значение имеют кризисные, переломные моменты в жизни человека, когда происходит резкое изменение его «ситуации социального развития» [8], что вызывает необходимость реконструкции типа адаптивного поведения, сложившийся. В контексте данной проблемы наибольший риск представляет момент перехода студентов с обучения в вузах к профессиональной деятельности.

Студенты далеко не с одинаковой успеваемостью «уживаются» в новых условиях жизнедеятельности. Можно выделить три уровня адаптации молодых специалистов в профессиональной деятельности.

Можно сделать вывод, что в процессе формирования дезадаптации молодых специалистов определяющее влияние оказывает взаимодействие различных факторов риска.

Вполне естественно, что преодоление той или иной формы дезадаптации прежде всего должно быть направлено на устранение причин, ее вызывающих. Очень часто дезадаптация сотрудника на рабочем месте негативно влияет на его адаптацию в других средах общения. При этом возникает общая средовая дезадаптация человека, указывающая на его социальную отгороженность, отвержения.

.1.2 Виды адаптации

Обобщая высказывания разных авторов и выделяя главное, можно осуществить классификацию адаптации по следующим критериям:

. Что касается отношений субъект-объект:

а) активная - когда индивид стремится воздействовать на среду для того, чтобы изменить его (в том числе и те нормы, ценности, формы взаимодействия и деятельности, которые он должен освоить);

б) пассивная - когда он не стремится такого действия и изменения.

. Что касается действий работника:

- а) прогрессивная - благоприятно воздействующая на работника;
- б) регрессивная - пассивная адаптации к среде с отрицательным содержанием (например, с низкой трудовой дисциплиной).

. По уровню:

- а) первичная - когда человек впервые включается в постоянную трудовую деятельность на конкретном предприятии;
- б) вторичная - при последующей смене работы.

Автор статьи «Методы адаптации персонала» В. Волина выделяет также еще два вида адаптации:

Адаптация работника в новой должности;

Адаптация работника к понижению в должности;

. По направлениям:

- а) производственная;
- б) непроизводственная.

Рассмотрим значение некоторых из приведенных типов адаптации:

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

Сложность профессиональной адаптации зависит от широты и разнообразия деятельности, интереса к ней, содержание труда, влияния профессиональной среды, индивидуально-психологических свойств личности [9].

Психофизиологическая адаптация - адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого, результатом чего становятся меньшие

изменения его функционального состояния (меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам и т.п).

Психофизиологическая адаптация особых сложностей не представляет, протекает достаточно быстро и во многом зависит от здоровья человека, его естественных реакций, характеристики самих этих условий. Однако, большинство несчастных случаев происходит в первые дни работы именно из-за ее отсутствия [9, 11].

Много внимания психофизиологической адаптации уделено в учебном пособии В.Р. Веснина.

Социально-психологическая адаптация человека к производственной деятельности - адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписаным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе. Она означает включение работника в коллектив как равноправного, принимается всеми его членами.

Она может быть связана с немалыми трудностями, к которым относятся обманутые ожидания быстрого успеха, обусловленные недооценкой трудностей, важности живого человеческого общения, практического опыта и переоценкой значения теоретических знаний и инструкций [9, 11].

.1.3 Цели адаптации и обоснование ее необходимости

На облегчение вхождения новых сотрудников в организацию призваны процедуры адаптации.

В самом общем виде адаптация - «процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды» [1]. Термин «адаптация» чрезвычайно широк и применяется в различных областях науки. В социологии и психологии выделяют социальную и производственную адаптацию. В известной степени эти два вида адаптации пересекаются друг с другом, но каждая из них имеет и

самостоятельные сферы приложения: социальная деятельность не замыкается на производстве, а производственная - включает и технические, и биологические, и социальные аспекты.

С позиции управления персоналом наибольший интерес представляет производственная адаптация. Именно она является инструментом в решении такой проблемы, как формирование у нового рабочего требуемого уровня производительности и качества труда в более короткие сроки.

Можно привести определение адаптации Эдгара Штейна: «процесс познания нитей власти, процесс достижения доктрин, принятых в организации, процесс обучения, осознания того, что является важным в этой организации или ее подразделениях» [1]

Принципиальными целями адаптации, по А.Я. Кибанова, являются:

Уменьшение стартовых издержек, так как пока новый работник плохо знает свое рабочее место, он работает менее эффективно и требует дополнительных затрат;

Снижение озабоченности и неопределенности у новых работников;

Сокращение текучести рабочей силы, так как, если новички чувствуют себя неуютно на новой работе и ненужными, то они могут отреагировать на это увольнением;

Экономия времени руководителя и сотрудников, так как работа, проводимая по программе, помогает экономить время каждого из них;

Развитие позитивного отношения к работе, удовлетворенности работой [1].

Кроме того, сп личности включения нов их сотрудников в жизнь организации могут существенно активизировать творческий потенциал уже работающих сотрудников и усилить их включенность в корпоративную культуру организации.

Для руководителя же информация о том, организованного в его

подразделении процесс адаптации новых работников, может многое сказать о степени развития коллектива, уровень его сплоченности и внутренней интеграции [2].

Необходимость рассмотрения процесса адаптации подчеркивают следующие факты:

Особенно высокая доля увольнений происходит за первый месяц работы сотрудника;

Большинство несчастных случаев происходит в первые дни работы.

Новые сотрудники, испытывают неуверенность в массе вещей, скорее всего, будут чувствовать стресс, а это низкие производственные показатели или уход с работы:

С другой стороны, если с самого начала при отводится большое значение формированию у новичка ощущений, что он является членом команды, то это положительным образом отразится на деятельности всего коллектива.

Большое значение имеет осознание того, что работа, которую должны делать новички, вписывается в общее выполнение задач организации. Если он поймет значимость своего вклада, появится желание выполнить работу как можно лучше.

.1.4 Этапы адаптации

Согласно учебное пособие а «Управление персоналом» под редакцией Т.Ю. Базарова и Б.Л. Эрьюмина, процесс адаптации можно разделить на четыре этапа.

Этап 1. Оценка уровня подготовленности новичка необходима для разработки наиболее эффективной программы адаптации. Если сотрудник имеет не только специальную подготовку, но и опыт работы в аналогичных подразделениях других компаний, период его адаптации будет минимальным. Однако следует помнить, что даже в этих случаях в организации возможны

непривычные для него варианты решения уже известных ему задач.

Этап 2. Ориентация - практическое знакомство нового работника со своими обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляются со стороны организации. К этой работе привлекаются как непосредственные руководители новичку ов, так и сотрудники служб по управлению персоналом.

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

Этап 4. Функционирование. Этим этапом завершается процесс адаптации, он характеризуется постепенным под оланням производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе. Как правило, при спонтанном развитии процесса адаптации этот этап наступает после 1-1,5 лет работы. Если же процесс адаптации регулировать, то этап эффективного функционирования может наступить уже через несколько месяцев. Такое сокращение адаптационного периода способно принести весомую финансовую выгоду, особенно если в организации привлекается большое количество персонала [13].

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

Можно выделить следующие стадии адаптации:

-) шок
-) мобилизация основных резервов (ресурсов)
-) ответ на вызов социальной среды. [5]

Выпускники вузов, вынуждены адаптироваться к современным социально-экономическим условиям, неравномерно проходят эти стадии: некоторые студенты вырываются вперед, успешно перенимают нормы, ценности и модели поведения в новых условиях, другие осваивают новые модели поведения медленнее, третьи вообще застряют на стадии переживания «шока».

1.1.5 Связь понятий «адаптация» и «профориентация»

Есть множество определений понятия «адаптация», равно как и понятий «профориентация» и «введение в должность». Часто эти определения пересекаются, и разные авторы называют различными терминами схожие процессы.

Веснин В.Р. в своем учебном пособии «Практический менеджмент персонала» главу об адаптации персонала начинает с определения понятия «введение в должность», полагая, что именно с этого процесса начинается деятельность нового сотрудника в организации. Веснин рассматривает введение в должность в качестве первой ступени задействования, которое, в свою очередь, является элементом процесса расстановки кадров - «обоснованного и экономически целесообразного распределения персонала по структурным подразделениям и должностям в соответствии с потребностями организации, интересов, опыта и деловых качеств самих людей» [9]. Само же введение в должность Веснин определяет как «совокупность процедур, имеющих цель ускорить освоение новичком работы, сократить период адаптации в коллективе, помочь установить контакты с окружающими» [9].

Введение в должность Веснин разделяет на индивидуальное (когда непосредственный руководитель персонально знакомит работника с коллективом и его будущей должностью) и групповое, причем последнее называет «профессиональной ориентацией». Профориентацию он рассматривает как вынужденную меру, которая необходима в случае одновременного прихода в организацию большого числа новых сотрудников, и ответственность за которую лежит на кадровом отделе. Ориентация, согласно ученому, бывает общей (информирование об организации в целом) или специальной (об отдельном подразделении).

Наконец, собственно адаптацию Веснин рассматривает как след второй по введенным в должность степеней задействования новых кадров, определяя этот

процесс как «приспособление к содержанию и условиям труда, социальной среды» [9]. В ее рамках происходит детальное ознакомление с коллективом и новыми обязанностями; усвоения стереотипов поведения; ассимиляция - полное приспособление к среде и, наконец, идентификация - вот тожденства лица стих интересов и целей с общими.

Такой автор как Кибанов А.Я., разделяет профориентацию и адаптацию. При этом адаптацию он считает элементом профориентации, определяя последнюю как «систему мер по профинформации, профконсультация, профподбору и профадаптации, которая помогает человеку выбрать профессию, наиболее подходящую потребностям общества и его личности стим способностям и особенностям» [10]. То есть, согласно Кибанову, профориентация - процесс, предшествующий непосредственному вступлению сотрудника в организацию и получению им новой должности. Обучение, воспитание, подготовку персонала он также относит к этому процессу.

Адаптация же, как взаимное приспособление работника и организации, основу которого составляет постепенное вхождение работника в новые профессиональные и социально-экономические условия труда, рассматривается Кибановым как процесс уже непосредственно внутри организации.

В то же самое время многие другие авторы считают профориентацию одним из этапов адаптации. Рассматривая адаптацию как процесс знакомства сотрудника с деятельностью и организацией и изменение собственного поведения в соответствии с требованиями среды, эти авторы включают понятия «введение в должность» и «профориентация» во всеобъемлющий процесс «первого уровня» - адаптацию.

А Я. Кибанов, скорее всего, просто толкует другие значения слов. Например, его «профориентация» - это то, что предоставлено будущему работнику (или абитуриенту) в виде многочисленных тестов профориентационные и программ по подготовке персонала к выбранной сферы

деятельности, но не то, что является «практическим знакомством нового работника со своими обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляются со стороны организации» [13], как это истолковывается в одном из учебников по управлению персоналом.

Таким образом, оба определения отражают сущность профориентации, но в разных смыслах этого слова.

.2 Опыт профориентации и адаптации

.2.1 Зарубежный опыт

Углубленные программы адаптации работников применяются на средних и крупных фирмах США. В процессе их проведения участвуют как менеджеры по управлению персоналом, так и линейные менеджеры. На малых предприятиях программа адаптации проводится менеджером-практиком, иногда с включением работника профсоюза, используются самые различные программы - от программ, предусматривающих, в основном, устную информацию, к формализованным процедурам, связывающих устные представления с письменными и графическими установками. В формальных программах адаптации часто используют аппаратуру, слайды, фотографии. [10]

Рассматривая зарубежный опыт, стоит обратить внимание на вопросы адаптации в Японии. Система подготовки кадров здесь отличается я большой спецификой. Те кто учатся в японской школе до перехода на вторую ступень среднего образования (10-12 классы) практически не могут получить какой-либо профессиональной подготовки, то есть большая часть японской молодежи, имея среднее образование, выходит на рынок труда если не совсем профессионально не подготовленной, то, во всяком случае, без какого-либо свидетельства о присвоении квалификации.

Это, несколько не смущает руководство японских компаний.

Профессиональная подготовка в фирмах - неотъемлемая часть японской системы управления кадрами. Руководство компаний стремится привлечь молодых людей непосредственно со школьной скамьи, так как отсутствие каких-либо навыков в работе свидетельствует о неиспорченности, отсутствия постороннего влияния, готовности воспринять правила поведения, принятие в данной корпорации. Молодежь, поступившей проходит обязательный курс начальной подготовки - адаптации. Это происходит в течение относительно короткого периода - двух месяцев. [10]

Особое внимание в социальной и профессиональной адаптации в японских фирмах отводится программам воспитания корпоративной культуры организации, ее имиджа, воспитанию гордости за свою компанию, корпорацию. Это так называемый "корпоративный дух" фирмы или компании. Он воспитывается через систему привлечения работника к делам фирмы, ее атмосферы, задач и миссии. Каждая компания имеет свою форму рабочей одежды, девиз, нередко гимн. Постоянно внедряются целенаправленные ритуалы, всевозможные собрания, конференции. Заметную роль в этом играют ветераны компаний, умельцы, воспитатели. В Японии во время адаптации большинство новых рабочих и служащих несколько месяцев проходит подготовку по специально разработанной фирмой программе. Обучение построено так, чтобы развивать мощный корпоративный дух уже на этапе специального обучения и участвовать в обсуждении проблем и задач подразделения. Более того, многие молодые рабочие и служащие в течение нескольких лет после поступления на работу живут в общежитиях фирмы. [1 2]

В Германии есть "Закон о правовом режиме предприятия", который требует от работодателя ознакомления нового сотрудника с условиями работы и с будущей сферой его деятельности, а также представления его будущим коллегам по работе. Работник должен знать режим и условия труда и свои обязанности. Для этого используются собеседования. Новичок знакомится с

правилами, процедурами. Он получает наставления со стороны старших по должности и др. [12].

1.2.2 Отечественный опыт

В связи с неразвитостью рынка труда серьезно тормозится профессиональная ориентация и адаптация, которые должны способствовать быстрым структурным сдвигам в занятости при одновременной поддержке безработицы на возможно низком уровне.

Государственная служба занятости пока не в состоянии эффективно управлять профориентацией и адаптацией. Отсутствуют знания о содержании деятельности профориентации и адаптации, их формы и возможности в условиях рынка.

В условиях экстенсивного развития, наличие свободных рабочих рук и относительно невысоких требований к квалификации работающих не ощущалось острой необходимостью в единой системе информации и трудоустройства устройства кадров. Результатом подобной практики стал хронический и повсеместный дефицит рабочих кадров при неполной и нерациональной занятости, занижение требований к уровню их подготовки. Службы профориентации, которые действовали в отдельных школах, на крупных предприятиях и в административных районах, часто выступали как вербовочные и агитационные пункты. В результате лишь немногие выпускников школ выбирали профессию, связанную с полученными в школе навыками.

Как показал опыт отечественных организаций, в стране недостаточно внимания уделяется проблеме профориентации и адаптации кадров. К сожалению, управленческие работники не до конца понимают значение профориентации и адаптации как методов регулирования предложения рабочей силы в организации. К тому же сейчас управленческое звено народнохозяйственного и отраслевого уровней ослаблено в организационно-методическом отношении, что привело к образованию множества органов управления в регионе (центры профориентации и занятости, кабинеты профориентации в школах, специальных учебно их заведениях, в

организациях) без достаточной регламентации их полномочий.

1.3 Организация эффективного управления адаптацией

.3.1 Цели и задачи управления адаптацией

Управление процессом адаптации - это «активное воздействие на факторы, обуславливающие ее ход, сроки, снижение неблагоприятных последствий и т. П.» [11].

Необходимость управления адаптацией предопределяется большим ущербом, как для производства, так и для работников.

Разработка мер, положительно влияющих на адаптацию, предполагает знание как субъективных характеристик рабочего (пол, возраст, его психофизиологические характеристики, а также образование, стаж и др), так и факторов производственной среды, характера их влияния (прямое или косвенное) на показатели и результаты адаптации.

Адаптация работника на производстве, эффективное управление этим процессом требуют большой организационной работы. Поэтому на многих предприятиях страны создаются специализированные службы адаптации кадров. Однако организационно это делается по-разному: в зависимости от численности персонала предприятия, структуры управления предприятием, наличия и организации системы управления персоналом, нацеленности администрации предприятия на решение социальных задач в сфере управления производством и других моментов.

Цели системы управления адаптацией хорошо сформулированы Кибановым. Задачами подразделения или специалиста по управлению адаптацией в области организации технологии процесса адаптации, по Кибанов им, являются:

Организация семинаров, курсов по различным вопросам адаптации;

Проведение индивидуальных бесед руководителя, наставника с новым сотрудником;

Интенсивные краткосрочные курсы для руководителей, вновь вступающих в должность;

Специальные курсы подготовки наставников;

Использование метода постепенного усложнения выполняемых новичком заданий;

Выполнение разовых общественных поручений для установления контактов нового работника с коллективом;

Подготовка замены при ротации кадров; проведение в коллективе специальных ролевых игр по объединению сотрудников [10].

.3.2 Подразделения по адаптации персонала. Их функции и направления

Непосредственно процесс адаптации также значительно облегчается участием в нем руководителя. В его обязанности входит проведение предварительной работы с будущими коллегами, с тем, чтобы новичка хорошо встретили; назначения опекуна, проверка состояния материальных условий труда.

Когда большая часть организаций не может себе позволить организовать отдельное подразделение, выполняющее исключительно функции адаптации персонала, нормально функционирующий кадровый отдел, который бы состоял из квалифицированных сотрудников, в этих условиях на плечи непосредственных руководителей ложиться гораздо больше функций.

Для достижения целей адаптации в организациях целесообразно иметь в действующих подразделениях по управлению персоналом специалистов или самостоятельное подразделение по управлению профориентацией и адаптацией кадров. Штат такого подразделения должен состоять как минимум из двух человек: профконсультант (профессиональная ориентация) и менеджер по персоналу (отбор, подготовка и адаптация работников).

Функции этого подразделения должны быть ориентированы на

работников, которым нужна помощь в профессиональной ориентации и переориентации, а также выпускников подшефных школ, которые стоят перед выбором своей дальнейшей профессии, и на новых работников, пришедших в организацию или поменяли место работы внутри нее.

Подразделение по управлению профориентацией и адаптацией должен выполнять следующие функции:

Изучение и прогнозирование рынка труда, проведение мероприятий по адаптации к нему, осуществление соответствующей переструктуризации кадрового потенциала;

Наем и отбор персонала с использованием профессиограмм и описаний работ, тестирования и интервьюирования работников с целью их лучшей профориентации;

Расстановка кадров по подразделениям, участкам, рабочим местам, закреплением ротаций и внутрипроизводственными перемещениями кадров, формирование стабильного трудового коллектива;

Отбор лидеров из числа молодых работников, обладающих талантом организатора;

Организация взаимодействия с региональной системой управления профориентацией и адаптацией на взаимовыгодных условиях.

В обязанности и профконсультанта входят:

- . Профессиональная консультация для работников предприятия.
- . Сбор, накопление информации, изучение и прогнозирование рынка, престижности профессии.
- . Участие в найме и отборе персонала.
- . Организация (совместно с администрацией вуза) работы по профориентации студентов.
- . Наладка связей с вузами.
- . Организация оборудования кабинета профориентации на предприятии.

- . Оказание помощи вузов и школам по оборудованию тематических стендов профориентации.
 - . Организация разработки профессиограмм.
 - . Организация тематических вечеров для студентов.
 - . Проведение в вузах, семинаров с приглашением рабочих, руководителей, специалистов управления предприятия.
 - . Организация в вузах выставок литературы о выборе профессии.
 - . Проведение группового обследования профессиональной направленности студентов.
 - . Организация лектория для родителей студентов по вопросам профориентации.
 - . Проведение в организации дня открытых дверей.
- В обязанности менеджера по персоналу входят:
- . Ознакомление с организацией; характеристика; условия найма; оплата труда.
 - . Представление руководителю, непосредственному начальнику, инструктору по обучению.
 - . Организация экскурсии по рабочим местам.
 - . Разъяснение условий работы, ознакомление с функциями (совместно с руководителем).
 - . Организация обучения (совместно с отделом обучения).
 - . Введение в коллектив, представление сотрудников (совместно с руководителем) [10].

.3.3 Программы адаптации

Успешная программа по адаптации кадров способствует созданию рабочей силы, обладающей более высокими способностями и сильной мотивацией к выполнению задач, стоящих перед организацией. Естественно,

что это должно вести к росту производительности, а значит, и к увеличению ценности людских ресурсов организации.

Как и при наборе кадров, так и при введении в должность новичков важно понять основные мотивы, обуславливающие для них необходимость работы, а также связанные с этим надежды и опасения. Большинство людей, приступая к работе, хочет быстрее ее освоить и показать, что они могут справиться с ней хорошо. Однако независимо от того, первая это их работа или нет, новые сотрудники приходят в первый рабочий день с множеством естественных опасений. Для предотвращения таких ситуаций необходимо продуманная процедура введения в должность или, иными словами, программа адаптации персонала [14].

Программа адаптации представляет собой набор конкретных действий, которые нужно провести сотруднику, ответственному за адаптацию. В различных учебных пособиях встречаются разные синонимы программ адаптации - их также называют программами ориентации или просто ориентацией. Суть этих явлений примерно одна и та же. Мы будем пользоваться термином «программа адаптации», поскольку считаем адаптацию базовой и всеобъемлющим процессом, подчиняет себе введение в должность и ориентацию.

Большинство авторов разделяет программу на общую и специальную (специализированную). Общая программа адаптации касается в целом всей организации. Разные авторы включают в нее от 6 до 9 основных вопросов. Наиболее полно, с нашей точки зрения, высказанная суть общей программы адаптации в учебнике Базарова и Ерьмина. Согласно ему, в ходе проведения программы должны затрагиваться следующие вопросы:

. Общее представление о компании:

Цели, приоритеты, проблемы;

Традиции, нормы, стандарты;

Продукция и ее потребители, стадии доведения продукции до потребителя;

Разнообразие видов деятельности;

Организация, структура, связи компании;

Информация о руководителях.

. Политика организации:

Принципы кадровой политики;

Принципы подбора персонала;

Направления профессиональной подготовки и повышения квалификации;

Содействие работникам в случае привлечения их к судебной ответственности;

Правила пользования телефоном внутри предприятия;

Правила использования различных режимов рабочего времени;

Правила охраны коммерческой тайны и технической документации.

. Оплата труда:

Нормы и формы оплаты труда и ранжирование работников;

Оплата выходных, сверхурочных.

. Дополнительные льготы:

Страхование, учет стажа работы;

Пособия по временной нетрудоспособности, выходные пособия, пособия по-болезней в семье, в случае тяжелых потерь, пособия по материнству;

Поддержка в случае увольнения или ухода на пенсию;

Возможности обучения на работе;

Наличие столовой, буфетов;

Другие услуги организации для своих сотрудников.

. Охрана труда и соблюдение техники безопасности:

Места оказания первой медицинской помощи;

Меры предосторожности;

Предупреждение о возможных опасностях на производстве;
Правила противопожарной безопасности;
Правила поведения при несчастных случаях и порядок оповещения о них.
. Работник и его отношения с профсоюзом:
Сроки и условия найма;
Назначение, перемещение, продвижение;
испытательный срок;
Руководство работой;
Информирование о неудачах на работе и опоздания на работу;
Права и обязанности работника;
Права непосредственного руководителя;
Организации рабочих;
Постановления профсоюзов и политика компании;
Руководство и оценка исполнения работы;
Дисциплина и взыскания, оформление жалоб;
Коммуникация: каналы коммуникации, почтовые материалы,
распространение новых идей.
. Служба быта:
Организация питания;
Наличие служебных входов;
Условия для парк в в ки лич тех автомобилей;
. Экономические факторы:
Стоимость рабочей силы;
Стоимость оборудования;
Убыток от прогулов, опозданий, несчастных случаев [13].
После осуществления общей программы следует перейти к специальной (специализированной). Она охватывает вопросы, связанные конкретно с каким-либо подразделением или рабочим местом и осуществляется как в

формах специальных бесед с сотрудниками того подразделения, в который пришел новичок, так и собеседований с руководителем (непосредственным и вышестоящим). У нее должны быть включены следующие вопросы:

. Функции подразделения:

Цели и приоритеты, организация и структура;

Направления деятельности;

Взаимоотношения с другими подразделениями;

Взаимоотношения внутри подразделения.

. Рабочие обязанности и ответственность:

Детальное описание текущей работы и ожидаемых результатов;

Разъяснение важности данной работы, как она соотносится с другими в подразделении и на предприятии в целом;

Нормативы качества выполнения работы и основы оценки исполнения;

Продолжительность рабочего дня и расписание;

Дополнительные ожидания (например, замена отсутствующего работника).

. Необходима отчетность:

Пособия, которая может быть предоставлена, когда и как просить о ней;

Отношения с местными и общегосударственными инспекциями.

. Процедуры, правила, предписания:

Правила, характерные только для данного вида работы или данного подразделения;

Поведение в случае аварий, правила техники безопасности;

Информирование о несчастных случаях и опасности;

Гигиенические стандарты;

Охрана и проблемы, связанные с кражей;

Отношения с работниками, не относящиеся к данному подразделению;

Правила поведения на рабочем месте;

Вынос вещей из подразделения;
Контроль за нарушениями;
Перерывы (перекуры, обед);
Телефонные переговоры лица простого характера в рабочее время;
Использование оборудования;
Контроль и оценка выполнения.
. Представление сотрудников подразделения [13].

Данные программы можно использовать как для первичной, так и для вторичной адаптации. Поскольку адаптация молодых работников, которые еще не имеют профессиональный опыт, отличается тем, что она состоит не только в усвоении информации об организации, но и в обучении самой работе, поэтому в программу адаптации обязательно должно входить обучение. Это нельзя оставлять без внимания и необходимо учитывать при составлении программ по адаптации.

.3.4 Оценка результатов адаптации

Успешность адаптации зависит от характеристик производственной среды и самого работника. Чем сложнее среда, чем больше отличие его от привычной среды на прежнем месте работы, чем больше связано с ним изменений, тем труднее проходит процесс адаптации.

Адаптация как процесс характеризуется определенной продолжительностью, и следовательно, имеет свое начало и окончание. Если относительно начала адаптации вопросов не возникает (это начало деятельности работника в новых условиях), то определить ее окончания весьма трудно. Дело в том, что адаптация - это процесс, протекающий постоянно по мере изменения факторов внешней среды трудовой деятельности работника, да и изменения самого человека. Поэтому адаптация имеет отношение и к человеку, который не меняла рабочего места.

С позиций управления кадрами, формирования трудового потенциала, определения сроков адаптации большое значение имеет выяснение такого понятия, как предел адаптации.

При определении сроков адаптации (а с ними и возможного ущерба) как ее предел, или точка отсчета завершения ее как процесса, могут использоваться определенные количественные показатели, характеризующие отдельные стороны адаптации, или система показателей. В частности, можно выделить:

а) объективные показатели - уровень и стабильность количественных показателей труда;

б) субъективные показатели - уровень удовлетворенности своей профессией, условиями труда, коллективом и др. [11]

Перечисленные показатели имеют отношение к непосредственным результатам работы, тогда как часто требуется проанализировать конкретную работу каждого задействованного в адаптации подразделения. В этом случае необходимо учитывать следующие показатели (так, как они представлены в учебном пособии Кибанова): составление программ по адаптации; проведение лекций, семинаров; работа с молодежью; составление программ адаптации; знакомство с предприятием; знакомство с рабочим местом; объяснения задач, требований к работе; введение в коллектив; поощрение помощи новичкам со стороны наставников; обучение молодых рабочих [10].

Другой подход к оценке производственной адаптации исходит из характеристики и результатов каждой из ее сторон.

Так, для характеристики психофизиологической адаптации, особенно на работах с большим физическим напряжением (например, для оценки степени тренированности, как одного из результатов адаптации) используются показатели выработки и энергозатрат, а также показатели состояния сердечно-сосудистой системы, функции кровообращения, дыхания, скорость восстановления и т.п.

Профессиональную адаптацию, как полное и успешное овладение профессией, характеризуют такие показатели, как степень освоения норм времени (их выполнение, достижение среднего процента, сложившегося в коллективе), выход на средний уровень брака продукции по вине работника и др.

К показателям, характеризующим социально-психологическую адаптацию, относятся уровень психологической удовлетворенности новым для человека производственной средой в целом и ее важнейшими для него компонентами, характером взаимоотношений с товарищами, администрацией, удовлетворенность своим положением в коллективе, уровень удовлетворения жизненных устремлений и др. [11]

Получить отклик от работника по многим из этих вопросов могут помочь разнообразные вопросники, которые должны быть предъявлены работнику после предполагаемого завершения периода адаптации. Один из таких вопросников предложенный Ки банов.

Выводы

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

Процесс адаптации реализуется всякий раз, когда в системе "организм-среда" возникают значимые изменения, и обеспечивает формирование нового состояния, которое позволяет достигать максимальной эффективности физиологических функций и поведенческих реакций. Поскольку

организм и среда находятся не в статическом, а в динамическом равновесии, их соотношения меняются постоянно, а, следовательно, также постоянно должен осуществляться процесс адаптации.

Приведенное выше относится в равной степени и к животным, и к человеку. Однако существенным отличием человека является то, что решающую роль в процессе поддержания адекватных отношений в системе "индивидуум-среда", в ходе которого могут изменяться все параметры системы, играет психологическая адаптация.

Психологическую адаптацию можно определить как процесс установления оптимального соответствия личности и окружающей среды в ходе осуществления свойственной человеку деятельности, которая позволяет индивидууму удовлетворять актуальные потребности и реализовывать связанные с ними значимые цели, обеспечивая в то же время соответствие максимальной деятельности человека, его поведение, требованиям среды.

Эффективная психологическая адаптация является одной из предпосылок к успешной профессиональной деятельности.

Важными факторами, улучшающими психологическую адаптацию в профессиональных группах, являются социальная сплоченность, способность строить межличностные отношения, возможность открытой коммуникации.

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

Таким образом, проблема психологической адаптации является важной областью научных исследований, расположенной на стыке различных отраслей знания, приобретающих в современных условиях все большее значение. В связи с этим адаптацию можно рассмотреть как одно из перспективных вопросов к комплексному изучению человека.

2. Экспериментальное исследование проблемы психологической адаптации будущих специалистов к деятельности

.1 Организация эксперимента

Объект исследования: профессиональная деятельность будущего специалиста;

Предмет исследования: в собливости психологической адаптации ю йбутних специалистов к деятельности в профессиональной среде;

Цель исследования: проанализировать и исследовать проблему адаптации будущих специалистов;

Задачи:

Определение уровня адаптации студентов;

Выявление уровня самооценки у испытуемых;

Определение уровня тревожности у студентов,

Определение уровня мотивации студентов к успеху и избегания неудач;

Определение корреляционной связи между исследуемыми признаками;

Разработка практических рекомендаций по эффективному управлению адаптацией студентов.

В исследование приняли участие 45 студентов 4 курса, 4 человека и 41 дама. Возраст испытуемых от 19 до 22 лет.

Методики, которые были использованы в исследовании:

Методика диагностики социально-психологической адаптации по К. Роджерсу и Р. Даймонду. В данной методике являются основными 6 интегральных показателей. Каждый из них рассчитывается по индивидуальной формуле и имеет показатели норм (см. Таблица 2.1).

Таблица 2.1. Показатели норм по методике К. Роджерсу и Р.Даймондом

Номер показателя	Показатели	Нормы	
1	A	Адаптивная	68-136
	B	Деадаптивность	68-136
2	A	Лживость -	18-36
	B	+	
3	A	Принятие себя	22-42
	b	Непринятие себя	14-28
4	a	Принятие других	12-24
	b	Непринятие других	14-28
5	a	Эмоциональный комфорт	14-28
	b	Эмоциональный дискомфорт	14-28
6	a	Внутренний контроль	26-52
	b	Внешний контроль	18-36
7	a	Доминирование	6-12
	b	Ведомость	12-24
8		Эскапизм	10-20

. Тест «Нахождение количественного выражения уровня самооценки» (С.А. Будасси). Самооценка - ценность, значимость, которой индивид наделяет себя в целом и отдельные стороны своей личности, деятельности, поведения. Самооценка выполняет регуляторную и защитную функции, влияя на поведение, деятельность и развитие личности, ее взаимоотношения с др. людьми. Отражая степень удовлетворенности или неудовлетворенности собой, уровень самоуважения, самооценки создает основу для восприятия собственного успеха и неуспеха, постановки целей определенного уровня, то есть уровня притязаний личности. Защитная функция самооценки, обеспечивая относительную стабильность и автономность (независимость) личности, может вести к искажению данных опыта и тем самым оказывать негативное влияние на адаптацию.

. Тест ситуативной тревожности (Спилбергера-Ханина). Тревожность - индивидуальная психологическая особенность, проявляющаяся в склонности человека к частым и интенсивным переживаниям состояния тревоги, а также в низком пороге его возникновения. Рассматривается как особ истисне

образования и / или как свойство темперамента, обусловленное слабостью нервных процессов.

Тревожность является показателем неблагополучия личностного развития и, в свою очередь, оказывает на него негативное влияние.

. Методика диагностики личности на мотивацию к успеху (Т. Елерса). Данная методика содержит 41 утверждения, на которые испытуемым необходимо было дать один из 2 вариантов ответов «да» или нет ». Степень выраженности мотивации к успеху у студентов оценивался количеством баллов, совпадающих с ключом.

. Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач (Т. Елерса). В опроснике представлен список слов из 30 строк, по 3 слова в каждой строке. В каждой строке испытуемым необходимо было выбрать только одно из трех слов, которое наиболее точно его характеризует. Данные по этой методике дают возможность определить мотивационную направленность личности на избегание неудач.

. Методы математической обработки, а именно целей от ранговой корреляции Спирмена. В данной методике есть такие показатель и:

а) корреляция - статистическая взаимосвязь двух или нескольких случайных величин (или величин, которые можно с некоторой допустимой степенью точности считать таковыми). При этом изменения одной или нескольких из этих величин приводят к систематическому изменению другой или других величин. Математической степени корреляции двух случайных величин служит коэффициент корреляции;

б) корреляционный анализ - метод обработки статистических данных, позволяющий в изучении коэффициентов (корреляции) между переменными. При этом сравниваются коэффициенты корреляции между одной парой или множеством пар признаков, для установления между ними статистических взаимосвязей.

2.2 Анализ результатов исследования

.2.1 Результаты исследования социаль-психологической адаптации по методике К. Роджерса и Р. Даймонда

Всем испытуемым были розданы распечатки данного опросника (см. Приложение А), содержащие высказывания о человеке, о его образе жизни - переживаниях, мыслях, привычках, стиле поведения. Эти высказывания испытуемым необходимо было примерить к своим привычкам, своему образу жизни и оценить, в какой мере это высказывание может быть к ним отнесены. Ответ необходимо было фиксировать в бланке, выбирая соответствующий один из семи вариантов оценок, пронумерованных цифрами от «0» до «6». Представим полученные результаты по шкалам данной методики.

Обработывая полученные данные, мы обратили внимание на то, что у большинства опрошенных студентов уровень адаптации низкий. В 84% испытуемых был выявлен низкий уровень адаптации, средний балл среди данной группы составил 54 при норме 68-136. При этом у 11% студентов уровень адаптации в пределах нормы. Средний балл этой группы составил 73. И только 5% испытуемых обладают высоким уровнем адаптации, средний балл для них составил 148.

Эти показатели могут свидетельствовать о неготовности студентов к будущей профессиональной деятельности. Причиной этого может быть недостаточное рассмотрение вопроса адаптации студентов в качестве учебной системы вузов и родителями студентов, так и социума в целом.

У 76% испытуемых уровень самовосприятия высокий. При норме 22-42, у данной группы средний балл 51. А 22% опрошенных студентов показали средний уровень самовосприятия. И только в 2% уровень самовосприятия ниже нормы. Средний показатель у данной группы испытуемых составил 14.

Анализируя полученные данные можно сказать, что, общий уровень

принятия себя испытуемыми достаточно большой. Причиной этого может быть осознание студентами своего личностного роста, своих достижений в вузах, своего взросления. Высокий уровень принятия себя положительно влияет на процесс адаптации.

У всех испытуемых высокий уровень показателя принятия других. В 87% студентов показатель выше нормы, которая составляет 12-24 балла, а средний показатель данной группы составил 29. Результат в пределах нормы показали 13% опрошенных, у них средний балл составил 18. Низкий уровень принятия других никто не показал.

Высокий уровень принятия других свидетельствует о культуре выборки, является следствием воспитательной работы учебных их заведений, семьи испытуемых и обществом в целом. Полученные данные являются положительным фактором в процессе адаптации. Такой показатель как принятие других может помочь создать контакты в новом коллективе, чувствовать себя комфортно при групповой работе.

% опрошенных студентов показали низкий уровень эмоциональной комфортности. Средний балл в данной группе 34, при норме по шкале дискомфорта 14-28. Также 18% испытуемых показали результат в пределах нормы. Средний балл для них составил 21. Из всей выборки только 15% юношей и девушек показали высокий уровень эмоциональной комфортности, среднее значение 32, при среднем показателе по шкале комфорта 14-28.

Такие низкие показатели эмоциональной комфортности могут быть вызваны внутренними конфликтами в особ истости испытуемых. Это может быть связано с тем, что всем опрошенным студентам уже сейчас необходимо задумываться о своем будущем, а возможно несовпадение желаемого и реальных возможностях влечет за собой возникновения внутренних конфликтов в особ истости студента.

Можем сказать, что для 38% испытуемых происходящие в их жизни, в

большей степени объясняются собственным поведением. Средний показатель в группе 64 при норме 26-52. Однако 29% испытуемых склонны к внешнему контролю, а события, происходящие в жизни, не оговариваются своим поведением. Средний показатель составил 43 при норме 18-36. А 33% студентов склонны, как к внутреннему контролю, так и к внешнему.

По данному показателю наша выборка почти равномерно разделилась. Люди с высоким уровнем интернальности во всех жизненных успехах и неудачах обвиняют только себя. Это может при с вести как к завышенной, так и заниженной самооценке. Студенты, показавшие низкий уровень интернальности склонны видеть причину во внешних обстоятельствах, тем самым лишая себя возможности объективно оценивать собственные заслуги и ошибки. И тот и другой показатель может негативно влиять на личность и ведет к снижению уровня адаптации. У 38% выборки высокий уровень стремления к доминированию. Средний балл по этому показателю в этой группе 15 при норме 6-12. В большинстве опрос аних данный показатель около нормы, средний балл 9. И только в 13% стремление к доминированию не выражено ярко. Среднее значение составило 4. Стремление к доминированию может быть хорошей мотивацией для положительной адаптации студентов к профессиональной деятельности. Но также существует вероятность возникновения ряда конфликтов, которые могут повлечь за собой высокий уровень стремления к доминированию. Эти конфликты могут иметь как внутренний, так и внешний характер.

% опрошенных студентов показали средний уровень эскапизма. Нормой для этого показателя считается 10-20 баллов. В этой группе среднее значение 14. А 36% испытуемых показали средний балл 23, что свидетельствует о высоком уровне ухода от проблем. И лишь 4% студентов показали низкий уровень эскапизма, средний балл составил 8. Высокий уровень ухода от проблем может при с вести к ряду проблем. При высоких показателях уровня

эскапизма могут возникнуть осложнения при адаптации студентов к профессиональной деятельности, поскольку возникающие проблемы не решаются, а только усугубляют, накапливаясь внутри личности.

Обобщая полученную информацию по данной методике, мы обратили внимание на то, что у подавляющего большинства испытуемых уровень адаптации очень низкий. Это может свидетельствовать о том, что малое количество внимание в нынешнем обществе уделено данной проблеме. Не проводятся мероприятия по успешной подготовки студентов к профессиональной деятельности. Из этого следует, что нынешние студенты не готовы к изменению ведущей деятельности и возможно на рабочем месте они будут дезадаптированы. Высокий уровень самовосприятия и эскапизма может двояко отразиться на уровне адаптации студентов к профессиональной деятельности. К низкому уровню адаптации студентов на рабочем месте может привести недостаток практических занятий в учебном процессе высшей школы. Выпускаясь из вузов, студент не знает, что делать с приобретенными теоретическими знаниями. Это приводит к дезадаптации на рабочем месте, что в свою очередь является толчком для неврозов, стрессов, частой смене работы и т.д.

2.2 Результаты нахождения количественного выражения уровня самооценки по тесту С.А. Будасси

Испытуемым был дан список слов, характеризующих отдельные качества личности, по которым им необходимо было выбрать 10 положительных и 10 отрицательных. Испытуемые ранжировали 20 выбранных качеств, описывая идеального человека, потом описывая себя.

В результате подсчета и сопоставления этой информации были получены данные.

По полученным данным видно, что в большинстве испытуемых высокий

уровень самооценки. В 79% опрошенных студентов уровень самооценки завышенный по неврологическому типу. 18% обладают адекватной самооценкой. А также заниженная самооценка обнаружена у 3% опрошенных. Высокий уровень самооценки может быть причиной осознания студентом своих жизненных успехов, полученного опыта, знаний.

Поскольку испытуемые учатся на 4 курсе, то они имеют навыки самостоятельной жизни, понимание своего социального статуса, определение себя как взрослого, самодостаточного и зрелой личности.

.2.3 Методика Спилбергера - Ханина на определение уровня тревожности

Данная методика относится к числу методик, исследующих психологический феномен тревожности. Этот опросник состоит из 20 высказываний. Шкала тревожности Спилбергера является единственной методикой, что позволяет дифференцированно измерять тревожность и как личностное свойство, и как состояние.

Определяя уровень тревожности, мы получили следующие данные: у 72% выборки наблюдается высокий уровень тревожности, 21% характеризуется средним уровнем тревожности и только у 7% студентов уровень тревожности низкий.

Анализируя полученные данные видно, что у большинства опрошенных студентов уровень тревожности выше нормы. Это может быть обусловлено тем, что на сегодняшний день испытуемые находятся на пути выбора своей дальнейшей профессиональной деятельности.

Поскольку существует вероятность, что их представление о дальнейшей работе не соответствуют реальным возможностям - это может привести к внутренним конфликтам.

.2.4 Результаты диагностики личности на мотивацию к успеху по

методики Т. Елерса

Испытуемым было представлено 41 утверждения, на каждое из которых необходимо было ответить "Да к» или «нет». При интерпретации полученных данных было выявлено.

У 29% испытуемых характеризуются очень высоким уровнем мотивации к успеху. Остальные 18% выборки показали средний уровень мотивации к успеху. Студентов с низким уровнем по данному показателю не выявлено.

Умеренно высокий уровень мотивации к успеху, как и средний, может положительно повлиять на адаптацию студентов к профессиональной деятельности. Именно этот показатель может стать серьезным стимулом для максимально быстрого и эффективного освоения профессиональными обязанностями.

Но очень высокий уровень мотивации к успеху может стать причиной конфликтов в коллективе. А в случае невозможности достижения желаемого результата может возникнуть неудовлетворенность собой.

.2.5 Результаты диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач по методике Т. Элерса.

Респондентам был предложен список слов из 30 строк, по 3 слова в каждой строке. Необходимо было выбрать только одно из трех слов, которое наиболее точно характеризует испытуемого, по его мнению. В результате проведения этой методики были получены следующие данные:

Анализируя полученные данные можно сделать вывод что, общий показатель мотивации к избеганию неудач высокий. 25% показали очень высокий уровень. 34% высокую мотивацию к избеганию неудач. 28% характеризуются средним уровнем. 13% испытуемых показали низкий уровень мотивации к избеганию неудач. Очень низкого уровня обнаружено не было.

Как видно из полученных данных преобладающим является достаточно

высокий уровень мотивации к избеганию неудач. Этот показатель может влиять на процесс адаптации как положительно, так и отрицательно.

Такая личность будет более внимательным, не сп благосклонно к конфликтам, сдержанной. В то же время такой сотрудник может быть нерешительным, боязливым, неуверенным в своей позиции. Что естественно негативно влияет на адаптацию молодых специалистов к профессиональной деятельности.

2.3 Анализ корреляционных связей

Корреляция - это статистическая взаимосвязь двух или нескольких случайных величин (или величин, которые можно с некоторой допустимой степенью точности считать таковыми). При этом изменения одной или нескольких из этих величин приводят к систематическому изменению другой или других величин. Степени корреляции двух случайных величин служит коэффициент корреляции. Чем выше коэффициент корреляции (принимает значения от 1 до 1), тем больше зависимость.

Корреляционный анализ - это проверка гипотез о связи между переменными с использованием коэффициентов корреляции. Это совокупность методов обнаружения корреляционной зависимости между случайными величинами или признаками. Основное назначение корреляционного анализа - выявление корреляционной связи между двумя или переменными, более выл ются. Корреляционная связь Это совместный е согласована изменение двух характеристик, которые изучаются. Нами был применен метод ранговой корреляции Спирмена. При расчете коэффициента ранговой корреляции по Спирмену учитываются не связанные с распределением показатели сравниваемых переменных (среднее арифметическое и дисперсия), а рангах.

Представим результаты использования данной методики. В процессе

проведения исследования был обнаружен корреляционная связь между показателями адаптации и самовосприятие в студент. Данный показатель составил $r_s = 0,344$ ($P < 0,05$), при допустимом показателе 0,31 - 0,4. Итак, корреляция между адаптацией и самоосприйнттям статистически значима. Это свидетельствует о том, что между этими двумя показателями зависимость. Изменение студентов показателя адаптации неизбежно приведет к изменению уровня самовосприятия, поскольку студенты при дезадаптации могут чувствовать свою неполноценность, неуверенность в себе и растерянность. Аналогично при низком уровне самовосприятия студентам в дальнейшем сложно адаптироваться к новым условиям, погруженный в свои внутренние переживания он не сможет объективно оценивать жизненные обстоятельства.

Также нами была замечена значимая корреляция между показателем адаптации и тревожности у испытуемых. Корреляция между этими показателями статистически значима, поскольку $r_s = 0,409$ ($P < 0,01$), при допустимых пределах 0,31-0,4. Значимость данной корреляции может объясняться тем, что при низком уровне адаптации студенты могут испытывать состояние стресса, повышение уровня тревожности, волнения, соответственно уровень тревожности у студентов будет расти. А при высоком уровне тревожности соответственно значительно усложняется процесс адаптации. В связи с тем, что студенты нерешительны, скованы, взволнованы и не могут оказывать должного внимания именно адаптации к новым условиям жизни.

В процессе исследования было выявлено, что корреляция между показателями адаптации и мотивации к успеху у студентов статистически значима, поскольку $r_s = 0,449$ ($P < 0,05$), при допустимом показателе 0,31 - 0,4. Это может объясняться тем, что студенты, мотивированные на успех имеют хороший стимул для быстрой и эффективной адаптации. Они осознают, что хотят достичь и понимают, что необходимо для этого сделать, объективно оценивая возникающие ситуации. Таким образом, мы получили корреляционная

зависимость между показателями:

Адаптация - самовосприятие;

Адаптация - тревожность;

Адаптация - мотивация к успеху.

2.4 Рекомендации, способствующие успешной адаптации студентов к трудовой деятельности

Мы считаем уместными предоставить разработанные нами рекомендации для успешной адаптации студентов к профессиональной деятельности. Современная система профессиональной ориентации несовершеннолетнего. Выбор профессии при поступлении в вузы часто случаен. В вузах отсутствуют квалифицированные службы трудоустройства выпускников. Это ведет к неудовлетворенности трудом уже у начинающих работников. В связи с этим происходит частая смена работы, а часто и к переквалификации, что и влечет за собой социальную дезадаптацию выпускников вузов. В целом же все это негативно сказывается на их социально-экономической мотивации и структуре ценностей, что, в свою очередь, негативно влияет как на качество их работы в будущем, так и на их будущее социальное самочувствие.

Исходя из этого, нами разработаны рекомендации для вузов, способствующие успешной адаптации студентов к трудовой деятельности:

. Необходимо усовершенствовать, а в некоторых случаях даже восстанавливать систему довузовского профессионального ориентирования, чтобы обеспечить абитуриентам возможности для более осознанного выбора будущей профессии.

. Вуз и соответствующим государственным структурам необходимо более тесно и более эффективно сотрудничать в области прогнозирования ситуации на рынке труда и планировании количества и состава выпуска будущих специалистов.

. Необходимо устранить разрыв, наметившийся в требованиях рынка к уровню подготовки специалистов и реальных навыках и знаниях, которыми обладают выпускники вузов.

Рекомендации, касающиеся социально-психологических аспектов

адаптации выпускников вузов, выглядит следующим образом:

. Поскольку социальное самочувствие выпускников вузов во многом зависит от их занятости на интересной и достаточно хорошо оплачиваемой работе, то необходимо повышать роль и значимость различных видов служб занятости (в первую очередь, государственных как самых доступных для выпускников вузов). В рамках этой задачи нужно уделять больше внимания рекламе возможностей служб занятости как в среде людей, ищущих работу, так и в среде работодателей.

. Необходимо оказывать психологическую поддержку выпускникам вузов на всех стадиях их профессионального становления как в процессе завершения обучения в вузе, так и в процессе их послывузивського поиска работы.

. Для повышения эффективности работы в области социальной адаптации выпускников вузов необходимо не только в полной мере использовать социально-психологические и социально-экономические технологии, но и активно развивать технологии социально-педагогической и профессиональной направленности.

Одной из задач профориентационной и адаптации является установление взаимодействия между общеобразовательными школами, учреждениями профессиональной подготовки и предприятиями, которые в свою очередь должны иметь возможность оперативно выявлять ресурсы рабочей силы необходимой квалификации и удовлетворять потребности в кадрах. В связи с этим целесообразно развивать комплексы трех типов: комплексы региональной направленности, ориентированные на регион или группу организаций региона; комплексы отраслевой направленности, создаваемые при базовых организациях отраслей; местные комплексы в организациях, укладаючи договоры о прямых связях со специальными учебными ими учреждениями. [1 0]

Выводы

Итак, в процессе исследования нами было выявлено, что почти у всех испытуемых показатель адаптации очень низкий. Такие данные могут быть следствием того, что студенты не готовы к будущей профессиональной деятельности, не знают чего конкретно себя готовить, с чем столкнуться после выпуска из вуза. Испытуемые находятся на стадии выбора, и скоро их ведущая деятельность будет изменена, а осознание неизбежности грядущих перемен в жизни стало следствием того, что уровень эмоционального комфорта у большинства опрошенных мужчин и женщин ниже среднего

Большинство опрошенных студентов обладает очень завышенным по невротическим типом уровня самооценки. Очень завышенная самооценка студентов ведет к неумению правильно оценивать свои действия, сравнивать себя с другими. Такая самооценка может быть следствием осознанием студентом своего социального статуса, зрелости и самодостаточности.

Уровень тревожности у группы испытуемых очень высок. Это может быть следствием переживаний студентом по выбору своей дальнейшей профессиональной деятельности и страхом перед несоответствием желаемого и действительного.

Показатели мотивации к успеху и мотивации к избеганию неудач у испытуемых средние и выше среднего. Это свидетельствует о том, что у студентов есть осознание желаемого, и они объективно оценивают возможные последствия. А высокий уровень мотивации к избеганию неудач может свидетельствовать о том, что у студентов есть страх ошибиться, сделать что-то не так и неготовность к изменению ведущей деятельности.

Проведение ранговой корреляции по Спирмену позволило выявить корреляционная связь между адаптацией и самовосприятия, между адаптацией и тревожностью, и между адаптацией и мотивацией к успеху. Как показало

исследование, повышение уровня самовосприятия оказывает негативное влияние на адаптацию студентов в социуме и может увеличивать его конфликтность. Высокий уровень тревожности также мешает успешной адаптации. А высокий уровень мотивации к успеху положительно влияет на процесс адаптации, но в случае невозможности достижения желаемого может стать причиной недовольства собой.

Заключение

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

Подводя итоги необходимо отметить, что адаптация является социальный процесс освоения лицом новой трудовой ситуации, когда лица стисть и трудовую среду активно взаимодействуют друг с другом. Она имеет сложную структуру и представляет собой единство различных видов адаптации профессиональной, социально-психологической, общественно-политической и культурно-бытовой.

Эффективность психологической адаптации напрямую зависит от организации микросоциальной взаимодействия. Необходимо также принимать во внимание индивидуальные качества, состояние непосредственного окружения и особенности группы, в котором осуществляется микросоциальные взаимодействие.

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

Как показало исследование почти у всех испытуемых показатель адаптации очень низкий. Такие данные могут быть следствием того, что студенты не готовы к будущей профессиональной деятельности, не знают чего конкретно себя готовить, с чем столкнуться после выпуска из вуза. Испытуемые

находятся на стадии выбора, и скоро их ведущая деятельности будет изменена, а осознание неизбежности грядущих перемен в жизни стало следствием того, что уровень эмоционального комфорта у большинства опрошенных мужчин и женщин ниже среднего

Большинство опрошенных студентов обладает очень завышенным по невротическому типу уровнем самооценки. Очень завышенная самооценка студентов ведет к неумению правильно оценивать свои действия, сравнивать себя с другими. Такая самооценка может быть следствием осознанием студентом своего социального статуса, зрелости и самодостаточности.

Уровень тревожности у группы испытуемых очень высок. Это может быть следствием переживаний студентом по выбору своей дальнейшей профессиональной деятельности и страхом перед несоответствием желаемого и действительного.

Показатели мотивации к успеху и мотивации к избеганию неудач у испытуемых средние и выше среднего. Это свидетельствует о том, что у студентов есть осознание желаемого, и они объективно оценивают возможные последствия. А высокий уровень мотивации к избеганию неудач может свидетельствовать о том, что у студентов есть страх ошибиться, сделать что-то не так и неготовность к изменению ведущей деятельности.

Проведение ранговой корреляции по Спирмену позволило выявить корреляционная связь между адаптацией и самовосприятия, между адаптацией и тревожностью, и между адаптацией и мотивацией к успеху. Как показало исследование, повышение уровня самовосприятия оказывает негативное влияние на адаптацию студентов в социуме и может увеличивать его конфликтность. Высокий уровень тревожности также мешает успешной адаптации. А высокий уровень мотивации к успеху положительно влияет на процесс адаптации, но в случае невозможности достижения желаемого может стать причиной недовольства собой.

Низкий уровень адаптации студентов к профессиональной деятельности может повлечь за собой ряд проблем. Что в итоге может вызвать нарушения в лице студента и развития общества в целом. Эффективная психологическая адаптация является одной из предпосылок к успешной профессиональной деятельности. Адаптация - это динамический процесс, благодаря которому подвижные системы живых организмов, несмотря на изменчивость условий, поддерживают устойчивость, необходимую для существования, развития и продолжения рода. Именно механизм адаптации, выработанный в результате длительной эволюции, обеспечивает возможность существования организма в постоянно меняющихся условиях среды.

Процесс адаптации реализуется всякий раз, когда в системе "организм-среда" возникают значимые изменения, и обеспечивает формирование нового состояния, которое позволяет достигать максимальной эффективности физиологических функций и поведенческих реакций. Поскольку организм и среда находятся не в статическом, а в динамическом равновесии, их соотношения меняются постоянно, а, следовательно, также постоянно должен осуществляться процесс адаптации.

Приведенное выше относится в равной степени и к животным, и к человеку. Однако существенным отличием человека является то, что решающую роль в процессе поддержания адекватных отношений в системе "индивидуум-среда", в ходе которого могут изменяться все параметры системы, играет психологическая адаптация.

Психологическую адаптацию можно определить как процесс установления оптимального соответствия личности и окружающей среды в ходе осуществления свойственной человеку деятельности, которая позволяет индивидууму удовлетворять актуальные потребности и реализовывать связанные с ними значимые цели, обеспечивая в то же время соответствие максимальной деятельности человека, его поведение, требованиям среды.

Эффективная психологическая адаптация является одной из предпосылок к успешной профессиональной деятельности.

Важными факторами, улучшающими психологическую адаптацию в профессиональных группах, являются социальная сплоченность, способность строить межличностные отношения, возможность открытой коммуникации.

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

Таким образом, проблема психической адаптации является важной областью научных исследований, расположенной на стыке различных отраслей знания, приобретающих в современных условиях все большее значение. В связи с этим адаптацию можно рассмотреть как одно из перспективных вопросов к комплексному изучению человека.

Список литературы

1. Адаптация организма школьников к учебным и физическим нагрузкам. Под ред. / Хрипковой А., М., 1982.
- . Диагностика школьной дезадаптации. Научно-методическое пособие для учителей начальных классов и школьных психологов. Редакционно-издательский центр консорциума. Социальное здоровье России. - М., 1992.
- . Лицо А.Е. Психопатии и акцентуации характера у подростков. М., Медицина, 1983. Маслов Е.В.
- . Александровский Ю.А. Состояние психической дезадаптации и их компенсация. М.: Медицина, 1976.
- . Каган В.Е. Психогенные формы школьной дезадаптации. // Вопросы психологии, 1984, № 4.
- . Петровский А.В. Проблема развития личности с позиции социальной психологии. // Вопросы психологии, 1984. Адаптация организма школьников к учебным и физическим нагрузкам. Под ред. / Хрипковой А., М., 1982.
- . Петровский А.В., Непалинский. Социальная психология коллектива. М., 1978.
- . Выготский Л.С. Вопросы детской психологии. М., 1997. И.Ю. Плешин. Управление персоналом. СПб, 1995.
- . Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала, М., 1998.
- . Управление организацией. Под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина, Кибанова. М., 1999.
- . Выготский Л.С. Вопросы детской психологии. М., 1997. И.Ю. Плешин. Управление персоналом. СПб, 1995. Петровский А.В. Проблема развития личности с позиции социальной психологии. // Вопросы психологии, 1984.
- . Управление персоналом предприятия. М., 1999. Диагностика школьной дезадаптации. Научно-методическое пособие для учителей начальных

- классов и школьных психологов. Редакционно-издательский центр консорциума. Социальное здоровье России., М., 1992.
- . Управление персоналом. Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина, М., 1998.
- Личко А.Е. Психопатии и акцентуации характера у подростков. М., Медицина, 1983.
- . Коханов Е.Ф. Отбор персонала и введение в должность. М., 1996.
- . Чернявский А.Д. Организация управления: метод. пособие. - К.: МАУП, 1998. - 136 с.
- . Романовский А.Г. Подготовка будущих инженеров к управленческой деятельности: Монография. - Харьков: Основа, 2001. - 312 с.
- . Свенцицкий А.Л. Социальная психология: М.: Проспект, 2004. - 332 с.
- . Социально-психологические основы построения процесса управления коммуникативными отношениями: Монография / Романовский А.Г., Друзь В.А., Юрьева И.А. / - Харьков: НТУ «ХПИ», 2008. - 240 с.
- . Чернявский А.Д. Организация управления: метод. пособие. - К.: МАУП, 1998. - 136 с.
- . Шадриков В.Д. Деятельность и способности. - М., 1994.
- . Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека. - Второй изд. - М.: Логос, 1996..
- . Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления. Учебник - М: НОРМА, 2001. - 528 с.
- . Основы менеджмента / Под ред. Д.Д. Вачугова. М.: Высш. школа, 2001. Попов С.А. Стратегическое управление. М.: ИНФРА-М, 2000.
- . Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. - М: Инфра-М, 2002.
- . Лукичева Л.И. Разработка управленческих решений: Практикум. - М.: МИЭТ, 1999..
- . Лукичева Л.И. Управление персоналом: Учебное пособие. - М.: МИЭТ, в 2000.
- . Магура М.И., Курбатова М.Б. Оценка работы персонала. Подготовка и

- проведение аттестации. - М.: ЗАО Бизнес-школа 31.Интел-Синтез », 2002.
- . Олегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом, М.: Финстатинформ, 1997.
- . Смирнов Б.М. Кадровые нововведения в системе управления персоналом. - М: ГАУ; Варяг, 1996.
- . Эргономика. Человекоориентированное проектирование техники, программного обеспечения и среды / Зинченко В.П., Мунипов В.М. /: Учебник для вузов. - М., 1998.
- . Абрамова Г.С. Введение в практическую психологию. - Екатеринбург, «Деловая книга», М., Издательский центр «Академия», 1995.