

12. Luchins A. S., Luchins E. H. New experimental attempts at preventing mechanization in problem solving. // Journal of General Psychology. 42. (1950). 279–297.

13. Luchins A. S., Luchins E. H. Rigidity of Behavior — A Variational Approach to the Effect of Einstellung. University of Oregon Books: Eugene, Oregon (1959).

А. И. Кузнецова

ФАКТОРЫ АДАПТИРОВАННОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Представлена характеристика подходов к определению адаптации адаптированности и факторов, их определяющих, в отечественной и зарубежной психологии. Дана система критериев адаптированности работника (менеджера), а также тех личностных качеств, которые влияют на степень адаптируемости менеджеров в условиях кризиса.

Ключевые слова: адаптированность, фактор, менеджер, кризис, требования, личностные качества.

A. I. Kuznetsova

FACTORS OF MIDDLE MANAGERS ABILITY TO ADAPT IN CRISIS CONDITIONS

The discription of approaches described concept adaptation and ability to adapt in foreign and Russian psychology is given. The criterions of manager ability to adapt and personality qualities influencing on manager ability to adapt in crisis condition is given.

Keywords: ability to adapt, factor, manager, crisis, demands, personality qualities.

Проблема адаптации работника на предприятии широко освещается в научной психологической литературе, однако исследователи чаще всего изучают особенности адаптации персонала в условиях стабильного развития предприятия, поэтому вопросы адаптации работников в условиях кризиса и факторов, оказывающих влияние на ее течение, недостаточно изучены. Кризисные ситуации могут возникать на любой стадии жизненного цикла организации и могут приводить к изменениям в структуре организации или в направлениях ее деятельности. Успех в преодолении кризиса организацией во многом зависит от того, насколько ее персонал смог адаптироваться к происходящим изменениям. Таким образом, исследования по изучению адаптации работника в условиях кризиса и факторов, влияющих на ее ход, приобретают особую актуальность.

Понятие адаптированности личности рассматривается многими исследователями как

в зарубежных, так и в отечественных психологических исследованиях в соотношении с понятием “адаптация”. В зарубежной психологической литературе можно выделить бихевиористский, интеракционистский, гуманистический, психоаналитический и другие подходы к исследованию процесса адаптации человека.

Рассмотрим их ключевые положения. В рамках большинства зарубежных психологических теорий процесс адаптации рассматривается как установление определенных взаимоотношений между человеком и средой. Так, например, бихевиористы определяют адаптацию двояко: во-первых, — как состояние гармонии между индивидом и природной или социальной средой, при котором потребности человека, с одной стороны, и требования среды, с другой, полностью удовлетворены. Во-вторых, — как процесс, посредством которого достигается состояние гармонии между индивидом и средой.

В рамках данного направления адаптация как процесс принимает форму изменения среды и изменений в организме путем применения действий (реакций, ответов), соответствующих данной ситуации. Согласно интеракционистской концепции адаптации Л. Филипса [7], все разновидности адаптации обусловлены как внутриспсихическими, так и средовыми факторами. Эффективной адаптацией Л. Филипс считает ту разновидность адаптации, при достижении которой личность удовлетворяет минимальным требованиям и ожиданиям общества. Адаптированность рассматривается им как принятие и эффективный ответ на те социальные ожидания, с которыми каждый встречается в соответствии с полом и возрастом; гибкость и эффективность при встрече с новыми и потенциально опасными условиями, а также способность придавать событиям желательное для себя направление. Основными признаками эффективной адаптированности являются адаптированность в сфере «внеличностной» социально-экономической активности, где индивид приобретает знания, умения, навыки, добивается мастерства, а также адаптированность в сфере личных отношений, где устанавливаются интимные, эмоционально насыщенные связи с другими людьми. Процесс адаптации в психоаналитической концепции можно представить в виде обобщенной формулы: конфликт — тревога — защитные реакции. Г. Гартман [6] признает большое значение конфликтов для развития личности, но он отмечает, что не всякая адаптация к среде, не всякий процесс научения и созревания являются конфликтными. Процессы восприятия, мышления, речи, памяти, творчества и др. могут быть свободны от конфликтов. Адаптация, согласно Г. Гартману, включает как процессы, связанные с конфликтными ситуациями, так и те процессы, которые входят в свободную от конфликтов сферу «Я».

Современные психоаналитики выделяют две разновидности адаптации: 1) аллопластическая адаптация осуществляется за счет изменений во внешнем мире, которые совершает человек для приведения его в соответствие со своими потребностями; 2) аутопластическая адаптация обеспечивается

изменениями личности (ее структуры, умений, навыков и т. п.), с помощью которых она приспособляется к среде. Различая адаптацию как процесс и адаптированность как результат этого процесса, Г. Гартман [6] отмечает, что хорошо адаптированным можно считать такого человека, у которого продуктивность, способность наслаждаться жизнью и психическое равновесие не нарушены. В процессе адаптации активно изменяется как личность, так и среда, в результате чего между ними устанавливаются отношения адаптированности. Согласно гуманистическому направлению целью адаптации является достижение позитивного духовного здоровья и соответствия ценностей личности ценностям социума. При этом процесс адаптации не есть процесс равновесия организма и среды. Равновесие в среде уменьшает или совсем уничтожает стремление к самоактуализации, которая и делает человека личностью. Основным критерием адаптированности здесь выступает степень интеграции личности и среды. Выделяются два уровня адаптированности: адаптация и дезадаптация. Адаптация наступает при достижении оптимального взаимоотношения между личностью и средой за счет конструктивного поведения. В качестве критериев конструктивного поведения могут выступать четкая обозначенная цель, осознанность поведения, наличие в проявлении реакций определенных изменений внутриличностного характера и межличностного взаимодействия. Таким образом, в зарубежных исследованиях целью адаптации является достижение равновесия, оптимального взаимодействия, баланса между реализацией потребностей человека и соответствием требованиям среды. Адаптированность может быть достигнута в результате успешной адаптации личности, однако она может быть достигнута не во всех сферах человеческой жизни.

В отечественной психологии проблема адаптации личности может рассматриваться в широком и узком смысле. В первом случае адаптация соотносится с процессом социализации личности. Как отмечает М. Гулина [2], социализация может быть определена как процесс и результат усвоения активного

воспроизведения индивидом социального опыта, что осуществляется в общении и в деятельности. В процессе социализации формируются психологические механизмы взаимодействия личности со средой, осуществляющиеся в процессе адаптации. При этом человек выступает как объект, воспринимающий, принимающий, усваивающий традиции, нормы, роли, созданные обществом; социализация обеспечивает нормальное функционирование индивида в обществе, в то же время социализация личности является необходимым условием адаптации индивида. В узком смысле адаптация рассматривается как процесс «вхождения» личности в малую группу (производственная, учебная). В ходе адаптации человека в коллективе происходит усвоение сложившихся норм, отношений, приобретение определенного социального статуса и др. В рамках данного направления адаптация рассматривается как процесс изменения взаимодействующих сторон, поскольку и человек и группа могут что-либо поменять либо в системе отношений, либо в системе норм, правил.

Также в отечественных исследованиях адаптации широко освещается проблема социально-психологической адаптации и адаптированности человека в различных сферах деятельности. В научной психологической литературе представлено большое количество исследований по проблеме социально-психологической адаптации личности и факторов, оказывающих влияние на ее ход в производственном коллективе. Однако значительная их часть была выполнена в 80-х нач. 90-х годов (25–30 лет назад). На наш взгляд, на проведение этих исследований оказывали существенное влияние время, общественный строй, принципы организации производства, менталитет работников, принятая и поощряемая система отношений в коллективе и др. За последние десятилетия произошли существенные изменения как в устройстве государства в целом, так и в принципах организации производства и общественном сознании в частности и др. Поскольку наблюдается динамичность протекания всех общественных процессов, в частности, постоянного усложнения и усовершенствования технологий производства в самых различных областях

и сопровождающих их изменений, перед работниками встает задача быстро, эффективно и безболезненно адаптироваться к этим изменениям. Поэтому возникает необходимость систематизации и обобщения данных по проблеме адаптации работников и факторов, ее определяющих, с учетом современной российской действительности. Та же ситуация наблюдается и с проблемой выделения основными показателями и критериями адаптации и адаптированности личности работника. Обращает на себя внимание отсутствие единой системы показателей адаптации работника.

Проблема социально-психологической адаптации изучается в рамках различных разделов психологии: социальная психология, психология личности, психология труда и др. С. А. Ларионова [6] отмечает, что социально-психологическая адаптация рассматривается в научной литературе как взаимодействие личности и социальной среды, которое приводит к правильному соотношению целей, ценностей личности и группы. В процессе социально-психологической адаптации достигается соответствие социально одобряемого поведения и деятельности личности ее внутренней структуре: интересам, ценностным ориентациям, социально-психологическим установкам и качествам. Адаптированность личности рассматривается А. А. Налчаджяном [5] как состояние взаимоотношений личности и группы, когда при отсутствии длительных внешних и внутренних конфликтов личность продуктивно выполняет свою деятельность, при этом удовлетворяя все свои потребности и переживая состояние самоутверждения и свободного выражения своих творческих способностей. Состояние адаптируемости может быть достигнуто при благоприятном течении процесса адаптации. Для определения степени адаптированности человека учеными выделяется ряд показателей и критериев. Как мы уже отмечали, в связи с необходимостью систематизировать и обобщить имеющиеся данные по проблеме изучения адаптированности работника и о показателях, отражающих, насколько работник адаптирован, нами на основе анализа научной литературы был выделен ряд показателей и критериев адаптированности работника (табл. 1).

Показатели и критерии адаптированности работника

Показатели и критерии адаптированности работника
<ul style="list-style-type: none"> • Удовлетворенность условиями, содержанием труда, а также взаимоотношениями с коллегами и руководством • Производительность труда и ее уровень (эффективность деятельности) • Возможность самореализации и карьерного роста • Эмоциональное самочувствие и эмоциональная устойчивость • Производственная устойчивость \ текучесть кадров и др.

Описанные показатели и критерии адаптированности работника представляют собой лишь незначительную часть от их общего числа, однако, на наш взгляд, с их помощью состояние адаптированности работника может быть раскрыто наиболее полно. Возможность достичь состояния адаптируемости во многом зависит от тех факторов, которые оказывали влияние на работника в процессе адаптации. Как отмечает В. В. Гриценко [1], в научной литературе можно условно выделить четыре подхода к анализу факторов адаптации: 1) анализ одного конкретного фактора; 2) анализ нескольких факторов (без последующего объединения в группы); 3) анализ групп факторов; 4) системный подход к анализу факторов. Наиболее перспективным для дальнейших исследований представляются третий и четвертый подходы, поскольку это дает нам возможность составить наиболее полную картину об изучаемом явлении или процессе, а также проследить возможные взаимосвязи между его составляющими. Так, например, С. А. Ларионова [4], рассматривая социально-психологическую адаптацию как систему, разработала модель факторов социально-психологической адаптации,

состоящей из 16 факторов. Среди основных из них выделим системообразующий фактор: базовая социальная потребность в позитивном отношении, в социальном одобрении и в самопринятии. Можно также отметить такие факторы, как ценностные ориентации и Я-концепция; высокий уровень рефлексии, коммуникативные свойства личности, индивидуальные особенности, психологические защиты и др. В целом разработанная С. А. Ларионовой модель выглядит излишне детализированной и обобщенной, также эту модель очень сложно использовать полностью при проведении исследований вследствие большого числа выделенных факторов, а, следовательно, нет необходимости использовать большой объем психодиагностического инструментария для их проверки.

На основе анализа научной литературы нами были выделены две группы факторов, влияющих на процесс адаптации работника (табл. 2).

Выделенные нами группы факторов оказывают значительное влияние на ход процесса адаптации персонала организации, причем на все категории работников — от руководства до рядовых сотрудников. Значительную

Таблица 2

Факторы адаптации работника

Факторы адаптации	
Социально-психологические	Организационные
Личностные особенности. Социально-психологический климат коллектива	Характеристики финансовой и кадровой деятельности организации и система показателей, их отражающая

часть всего кадрового состава организации составляют менеджеры разного уровня. Менеджеры организуют работу организации, руководят производственной деятельностью групп сотрудников организации. Менеджеров традиционно подразделяют на три уровня, или звена: низшее, среднее и высшее. В данной статье для нас представляют интерес менеджеры среднего звена, к которым могут быть отнесены руководители отделов или управлений. В зависимости от того, на какой стадии находится организация, к менеджерам среднего звена предъявляются различные требования в соответствии с теми задачами, которые ставит перед собой организация. Вероятность наступления кризиса существует на любой стадии организации. О том, что организация находится в состоянии кризиса, можно судить по динамике показателей ее финансовой и кадровой деятельности. Например, снижение объема производства или увеличение текучести персонала и др. Любая кризисная ситуация имеет свои отличительные особенности: высокая степень неопределенности ситуации; угроза нормальному функционированию и даже собственно существованию организации; отсутствие времени, достаточного для тщательного анализа существующей ситуации и детальной проработки необходимых решений; внезапность возникающей кризисной ситуации, которая может существенно усложнить или даже полностью парализовать работу организации [5]. В некоторых случаях в зависимости от масштаба и глубины охватившего организацию кризиса возникает необходимость проведения изменений и преобразований, затрагивающих структуру организации. Так, например, те подразделения, направления деятельности, не приносящие организации прибыли или работающие неэффективно, могут быть закрыты или объединены с другими (реструктурированы). Следствием этого могут быть значительные сокращения или перераспределение персонала (перевод сотрудников в другие подразделения). В результате у менеджеров среднего звена организации могут возникать: чувство тревоги, неуверенности,

депрессии и конфликты, состояние неудовлетворенности, которое может быть вызвано отсутствием карьерных перспектив, низким уровнем дохода или сложными взаимоотношениями в коллективе. Успешность адаптации менеджеров среднего звена в условиях кризиса зависит от социально-психологических и организационных факторов (табл. 2). Особую значимость в процессе адаптации работника играют его личностные особенности (мотивационная направленность, ценностные ориентации, коммуникативный потенциал, психологические защиты и др.) и их влияние на ход процесса адаптации. Мы выделяем именно этот фактор, поскольку, на наш взгляд, именно на него может в большей степени воздействовать человек. Менеджеры среднего звена могут развивать у себя определенные качества посредством специального обучения или тренингов, тогда как оказывать влияние на динамику социально-психологического климата коллектива или на деятельность организации и ее характеристики они могут в меньшей степени, поскольку это зависит не только от них, но и от других работников. Среди тех качеств, которые могут способствовать успешной адаптации менеджеров в условиях кризиса, можно выделить следующие: эмоциональная устойчивость, стрессоустойчивость персонала; способность работать в условиях ограниченных ресурсов и в ситуации неопределенности, гибкость, мобильность (понимание необходимости перемен, быстрота реакции на изменение ситуации, быстрая адаптация к новым условиям, способность действовать быстро в условиях дефицита времени и др.).

Таким образом, адаптированность работника рассматривается как состояние, достигающееся в процессе адаптации. Его показателем адаптированности менеджеров среднего звена в условиях кризиса может быть эффективность выполнения ими своих обязанностей в условиях кризиса. Успешность адаптации во многом зависит от развитости у них тех или иных личностных качеств.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. В. В. Грещенко. Социально-психологическая адаптация переселенцев России: Монография. М.: Изд-во «Институт психологии РАН». 2002, 250 с.

2. Гулина М. «Справочник по социальной работе» СПб.; Питер, 2010. 400 с.
3. Зуб А. Т. «Антикризисное управление организацией» М; ИНФРА-М; 2010.
4. Ларионова С. А. «Социально-психологическая адаптация личности: теория и диагностика. Белгород, 2002. 200 с.
5. Налчаджян А. А. «Социально-психологическая адаптация личности» (формы, механизмы и стратегии). Ереван, 1988.
6. Hartmann H. Ego psychology and the Problem of adaptation. N-Y.,1958.
7. Philips L. Human adaptation and his failures. Academic Press. N-Y&London, 1968.

REFERENCES

1. Gricenko V. V. Social'no-psihologicheskaja adaptacija pereselencev Rossii: Monografija. M.: Izd-vo «Institut psihologii RAN», 2002. 250 s.
2. Gulina M. A. Slovar'-spravochnik po social'noj rabote. SPb: Piter, 2010. 400 s.
3. Zub A. T. Antikrizisnoe upravlenie organizaciej. M: INFRA-M, 2010.
4. Larionova S. A. Social'no-psihologicheskaja adaptacija lichnosti: teoreticheskaja model' i diagnostika. Belgorod, 2002. 200 s.
5. Nalchadzhan A. A. Social'no-psihologicheskaja adaptacija lichnosti (formy, mehanizmy i strategii). Erevan, 1988.
6. Hartmann H. Ego psychology and the Problem of adaptation. N-Y.,1958).
7. Philips L. Human adaptation and his failures. Academic Press, N-Y&London, 1968).