

4. Дружилов С. А. Психология профессионализма. Инженерно-психологический подход / С. А. Дружилов. – Харьков : Гуманитарный центр, 2011. – 296 с.
5. Зеер Э. Ф. Психология профессий / Э. Ф. Зеер. – Екатеринбург, 1997. – 244 с.
6. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Знание, 1996. – 308 с.
7. Ягупов В. Військова психологія : [підручник] / В. Ягупов. – К. : ТанDEM, 2004. – 656 с.

ТРАНСЛІТЕРАЦІЙНИЙ ПЕРЕКЛАД СПИСКУ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Anohin P. K. Kibernetika i integrativnaja dejatel'nost' mozga / P. K. Anohin // Voprosy psihologii. – 1966. – № 3. – S. 10–32.
2. Bandurka A. M. Professionalizm i liderstvo / A. M. Bandurka, S. P. Bocharova, E. V. Zemljanskaja. – X. : Titul, 2006. – 578 s.
3. Bandurka A. M. Psihologija upravljenja / A. M. Bandurka, S. P. Bocharova, E. V. Zemljanskaja. – X. : Titul, 2007. – 532 s.
4. Druzhilov S. A. Psihologija professionalizma. Inzhenerno-psihologicheskij podhod / S. A. Druzhilov. – Har'kov : Gumanitarnyj centr, 2011. – 296 s.
5. Zeer Je. F. Psihologija professij / Je. F. Zeer. – Ekaterinburg, 1997. – 244 s.
6. Markova A. K. Psihologija professionalizma / A. K. Markova. – M. : Znanie, 1996. – 308 s.
7. Jagupov V. Vijs'kova psihologija : [pidruchnik] / V. Jagupov. – K. : Tandem, 2004. – 656 s.

УДК 159.98:351.74.08

Лефтеров В.О., д. психол. наук, професор, завідувач кафедри соціології та психології Національного університету «Одеська юридична академія», e-mail: lefteros@rambler.ru

АДАПТАЦІЯ ДО ЗМІН У КАР'ЄРІ. ТРЕНІНГОВА ВПРАВА «ПАДІННЯ ТА ЗЛЬОТИ В КАР'ЄРІ»

Стаття присвячена розгляду феномену змін у житті сучасної людини, охарактеризовані основні сфери життєвих змін, серед яких навчання, робота, місце проживання, сім'я, друзі, гроші, духовність, інше. Визначено психологічну формулу оптимальності та основні психологічні механізми змін. Окремо розглянуто психологічні проблеми адаптації людини до змін у професійній кар'єрі, зокрема до таких посадових переходів як ротація, зняття або пониження в посаді, призначення на вищу посаду. Запропоновано методику і алгоритм проведення тренінгової вправи «Падіння та

зльоти в кар'єрі», призначеної для психологічної підготовки персоналу поліції, Державної служби України з надзвичайних ситуацій та інших правоохоронних і силових структур до успішної адаптації в умовах різноманітних посадових переміщень.

Ключові слова: зміни, адаптація, кар'єра, посадові переміщення, тренінгова вправа.

Стаття посвящена рассмотрению феномена изменений в жизни современного человека, охарактеризованы основные сферы жизненных изменений, среди которых учеба, работа, место жительства, семья, друзья, деньги, духовность, прочее. Определены психологическая формула оптимальности и основные психологические механизмы изменений. Отдельно рассмотрены психологические проблемы адаптации человека к изменениям в профессиональной карьере, в частности к таким должностным переходам как ротация, снятие или понижение в должности, назначение на более высокую должность. Предложена методика и алгоритм проведения тренингового упражнения «Падение и взлеты в карьере», предназначенного для психологической подготовки персонала полиции, Государственной службы Украины по чрезвычайным ситуациям и других правоохранительных и силовых структур к успешной адаптации в условиях различных должностных перемещений.

Ключевые слова: изменения, адаптация, карьера, должностные перемещения, тренинговое упражнение.

Існування людини в умовах безперервних змін, як в об'єктивній дійсності, що оточує її, так і внутрішній, суб'єктивній картині світу визначає необхідність зміни себе і свого оточення в бажаному напрямку. Вирішенню проблем змін традиційно надається глибокий екзистенційний зміст, утілений в тисячолітній історії пошуків ідеалів, шляхів і методів досягнення щастя, спокою, досконалості в професійній та особистій сферах. Життя сучасної людини динамічне, як ніколи, і тому сповнене змін. Закінчення школи, вузу, весілля, народження дитини, зміна посади роботи або місця проживання тощо. Зміни як позитивної спрямованості, так і негативні відбуваються протягом усього життя. Іноді зміни відбуваються повільно, майже непомітно, але їх настання неминуче і, буває так, що в якийсь момент людина усвідомлює, що вже давно живе в новій реальності.

Останнім часом в нашому суспільстві перебіг будь-яких змін (політичних, соціальних, економічних, професійних, культурологічних тощо) настільки стрімкий, що люди не завжди встигають за ними, або психологічно не готові до життя в змінених умовах. Особливо, це стосується діяльності державних інститутів, правоохоронних й інших силових структур, реформування яких набуло безпрецедентних обертів. Виходячи з наведеного, метою нашої статті є розгляд психологічних проблем адаптації людини до змін у професійній кар'єрі, а також представлення методики авторської тренінгової вправи «Падіння та зльоти в кар'єрі», призначеної для психологічної підготовки персоналу поліції, Державної служби України з надзвичайних ситуацій, військових та інших правоохоронних і силових структур до успішної адаптації в умовах різноманітних посадових переміщень.

хоронних і силових структур до різноманітних посадових переміщень.

В суспільстві, що постійно розвивається, зміни соціально виправдані та схвалені. У свою чергу в реальному житті люди більше схильні уникати змін, кожній людині властиво прагнути до стабільності. Переважній більшості людей потрібна стабільна атмосфера вдома і на роботі, щоб функціонувати найкращим чином і не нервувати через дрібниці. Але в цьому випадку є ризик, що така «стабільна сталість» рано чи пізно перейде в рутину, а від неї рукою подати до деградації, регресу і ретроградству (тобто руху назад). Можна виділити наступні основні сфери життєвих змін:

1. Навчання – спеціальність (зміна навчального закладу, спеціальності, підвищення кваліфікації, перенавчання, нова освіта).
2. Робота – професійна кар'єра (посадові переходи, зміна місця роботи, організації, виду діяльності тощо).
3. Місце проживання (зміна квартири, будинки, переїзд в інше місто, регіон, країну).
4. Сім'я, друзі (весілля, народження дітей, відхід з сім'ї, розлучення, новий шлюб, нові друзі, втрата друзів, близької людини).
5. Гроші (зміни матеріального становища, виграші, спадщина, придбання, підвищення/зниження доходів, режим економії, банкрутство).
6. Духовність (зміна світогляду, релігійних уподобань, набуття нових смислів, цінностей, життєвих принципів, різні інстаїти, осяяння, просвітління, самотництво).
7. Інше (здоров'я, хвороба, інвалідність, зцілення, вплив соціально-політичних, військових, економічних, екологічних та інших процесів).

Зміни в зазначених сферах можуть бути взаємопов'язані і проходити за трьома варіантами: 1) зміни, спровоковані виключно самою людиною (довільні); 2) зміни, що відбуваються поза волею людини (мимовільні); 3) змішані – обставини плюс власні зусилля. Незалежно від сфери або варіанту змін, вони майже завжди пов'язані з проявом стресу. Тому, навіть якщо люди бувають багато чим незадоволені у своєму житті, вони не поспішають щось в ній кардинально міняти. Психологічна формула оптимальності змін полягає у співвідношенні стресу і отриманого результату з ресурсними витратами і ризиком (рис. 1). Причому зміни залежать від знаку і рівня стресу, якщо він буде негативним, то і зміна буде мати негативний вплив на психіку людини.

Серед основних психологічних механізмів змін виділяють: сприйняття і усвідомлення змін, ламання стереотипів, іноді хворобливе; емоційне реагування на зміни, прояв захисних механізмів і психологічних бар'єрів, саморегуляція стресових станів; аналіз ресурсів, можливих ризиків і вигід, прогноз можливого розвитку подій; прийняття рішень і варіантів їх реалізації, складання планів і їхнє коригування. Психіка людей, для яких зміни є серйозним випробуванням, з часом перестає бути

гнучкою і готовою до будь-яких життєвих несподіванок. Такі люди намагаються всіма способами виключити будь-які зміни зі свого життя. Однак той, чия психіка підготовлена до змін, чудово адаптується до нових умов і успішно діє в новій реальності. Отже, важливим в умовах змін є адаптивні можливості індивіда і його спроможність до оптимальної адаптації.

$$\text{Зміна} = \frac{P \times C (I - П)}{B \times P_3}$$

Рис. 1. Психологічна формула оптимальності змін.

P – результат; C – стрес; I – інформація; П – потреба; B – витрати ресурсні; P₃ –ризик.

Адаптація як психологічний феномен є достатньо висвітленою як у зарубіжній, так і у вітчизняній психологічній літературі. У ході розгляду даного поняття в психології досить чітко розмежовуються поняття «адаптація» й «адаптованість». Поняття адаптації в його загальному сенсі означає пристосування до різних умов середовища. Основним завданням адаптаційного процесу є застосування можливостей людського організму з метою його пристосування до різних процесів природного й соціального середовища. Під адаптованістю розуміється результат, підсумок процесу адаптації, що дає особистості відчуття стану самоствердження й власної цінності.

Так, прихильники психоаналізу відзначають, що будь-яка людина завжди прагне знайти сприятливе для себе середовище. Така особливість одержала назву «соціальної поступливості» і вказує на те, що певна поведінка, яка є не прийнятою в одному суспільстві, може бути цілком прийнятою в іншому [1]. Представники біхевіоризму під адаптацією розуміли певні поведінкові моделі, які мають пристосувальний ефект у конкретних ситуаціях [2]. Складність даної поведінкової моделі залежить від ступеня складності ситуації, до якої необхідно адаптуватися. Це може бути короткочасна ситуація, обумовлена біологічно, або більш складна ситуація, яка вимагає самостійного формування адаптивної поведінки [3].

У межах гуманістичного напрямку в основі розуміння адаптації, як і в основі гуманістичної теорії в цілому лежить екзистенціальне розуміння існування людини. Воно засноване на самостійному пошуку сенсу життя у світі, що не обмежене нічим, крім власного потенціалу людини. Основне завдання кожного - самоактуалізація, і кожний сам обирає шляхи її досягнення. Отже, людина сама для себе визначає, до яких факторів й

умов зовнішнього середовища їй пристосовуватися, а до яких - ні. Таким чином, сприятлива адаптація можлива за оптимальної взаємодії між середовищем і особистістю, що передбачає формування різних актів пристосування. Ступінь адаптованості людини до навколишнього середовища визначається ступенем інтеграції особистості й середовища [1].

На думку А.О. Реана, процес адаптації завжди починається зі стресової ситуації, яка порушує стан внутрішнього гомеостазу та стимулює адаптивні реакції організму. Одна й та сама ситуація може бути стресовою для однієї людини та спонукати її до формування нових поведінкових моделей, які будуть мати адаптивний сенс, та не бути такою для іншої [2].

Серед різноманіття життєвих змін у семи наведених вище сферах, приділимо увагу саме змінам у роботі, посадовим переміщенням - як одним з ключових життєвих змін. Посадові переміщення є складним процесом переходу з однієї посади на іншу, що супроводжується зміною функціональних обов'язків, соціального статусу, а також певні часові та просторові характеристики. Труднощі посадового переміщення здебільшого є результатом проблем у процесі професійної адаптації, та представлені низкою феноменів: феномен «не переходу» або «повернення на попередню посаду»; феномен «мерехтливого статусу» (статус людини, яка займає нову посаду, доволі невизначений); феномен «одночасного суміщення декількох посад»; феномен «створення посади з нуля» (посада є щойно введеною і суб'єкт переміщення – перший, хто її займає).

Для підготовки людини до різноманітних змін у кар'єрі нами розроблена і пропонується тренінгова вправа «Падіння та зльоти в кар'єрі», як практична методика психологічної підготовки працівників правоохоронних та інших структур.

Мета вправи: аналіз почуттів, які супроводжують людину в процесі різноманітних посадових переміщень, розвиток особистісної адаптивності до посадових змін.

Цільова аудиторія: працівники поліції, ДСНС, військовослужбовці, які призначаються на посади в правоохоронні органи та інші силові структури, що реформуються; фахівці різних організацій, діяльність яких передбачає багатоваріантні посадові переміщення. Вправа також буде корисна кадровим працівникам, менеджерам з персоналу та всім керівникам.

Відомості про апробацію: вправа є складовою частиною авторського тренінгу «Психологія життєвих змін. Адаптація до змін у кар'єрі», призначеного для роботи з персоналом силових структур. Апробація вправи показала, що фахівці, які переміщуються в посаді, стають більш підготовленими до різних посадових змін. Вони легше входять у новий колектив, починають краще орієнтуватися, зберігати працездатність і високу емоційну стійкість в новій професійній ситуації.

Очікуваний результат: набуття умінь і навичок адаптації до різноманітних змін посадового статусу.

Тривалість проведення та обговорення вправи: 90 хвилин.

Допоміжні матеріали та обладнання: стільці на кожного учасника, що розташовані у колі; килимки або підстилки на підлогу розміром не менш ніж 80 на 160 см на кожного учасника; фліп-чарт; фломастери; тенісний м'ячик.

Порядок проведення вправи та методичні рекомендації для ведучого:

На початку вправи тренером проводиться невеликий вступ у тему. Зазначається, що серед різноманіття життєвих змін виділяються зміни в кар'єрі, посадові переходи.

А) Ротація кадрів, переходи на рівнозначні посади. У ході ротації кадрів відбувається по чергове перебування співробітників у тій чи іншій посаді для освоєння суміжних професій, нових функцій, зміни професійних обов'язків тощо. Цей вид посадового переходу менш складний психологічно. Разом із тим, ротація кадрів використовується як один з факторів трудової мотивації, сприяє накопиченню різнобічних знань і розширення практичного досвіду, може служити профілактикою професійного вигорання, допомагає згуртувати трудовий колектив, а також підготувати універсальних фахівців. Іноді ротація сприяє впровадженню нових ідей в організації або може стати альтернативою звільненню при реорганізації компанії.

Інструкція: всім учасникам тренінгу пропонується спочатку переміститися на інший стілець вправо, або вліво по колу. Потім за командою тренера встають всі учасники, які мають запропоновані ознаки (наприклад, ознаки зовнішності, емоційного стану, компетентності в чому небудь, мають вищу освіту тощо) і пересідають на будь який інший стілець.

Під час вправи можна кілька стільців розвернути на 180 градусів, винести за межі кола, винести з аудиторії в коридор тощо. Далі пропонується сісти на інший стілець із закритими очима або в масках. Після чого проводиться індивідуальний (запис у зошиті) і груповий аналіз відчуттів та емоцій, які отримали учасники на різних етапах вправи.

Б) Зняття, пониження в посаді. Зниження в посаді - це переміщення працівника в межах організації, підрозділу на нижчу і менш важливу посаду. Зазвичай пониження в посаді супроводжується зниженням рівня оплати праці. Зниження в посаді практично завжди негативно психологічно впливає на працівника, за винятком випадків, коли це робиться на прохання самого працівника. Адже бувають випадки, коли фахівці будь-якої причини свідомо відмовляються від просування по кар'єрних сходах, від нової посади і навіть підвищення зарплати, на Заході їх називають дауншифтерами. Дауншифтинг - термін, що позначає життєву філософію «життя заради себе», «відмови від чужих цілей» - останнім часом модний, спосіб життя, що протиставляється трудоголізму.

Проте, для більшості людей, навіть у разі справедливого пониження в посаді, зазвичай характерне внутрішнє відчуття того, що людина гідна більшого і психологічно незадоволена своїм життям, що у свою чергу може призвести до депресії.

Інструкція: «Уявіть, що ви працювали на хорошій посаді, займали в організації чи підрозділі певне положення, наприклад, керували людьми... В один не найкращий день вам оголошують про пониження в посаді...» Учасникам пропонується опуститися під стілець (на килимок або підстилку на підлозі), полежати трохи там, поповзати навколо стільця вилізти і залізти з різних сторін, наприкінці намагатися піднятися з колін разом зі стільцем.

Протягом вправи тренер може по черзі сідати на кожний стілець, в той час, коли учасники лежать під ним. Після чого проводиться індивідуальний (запис у зошиті) та груповий аналіз відчуттів та емоцій, які отримали учасники на різних етапах вправи. Під час обговорення розглядається феномен дауншифтинга - добровільне пониження в посаді.

В) Підвищення в кар'єрі - призначення на вищу посаду.

Підвищення в кар'єрі - це переміщення працівника в межах організації, підрозділу з однієї роботи на іншу, більш важливу і відповідальну і, як правило, з більш високою оплатою. Найчастіше нова робота має більш високий статус і супроводжується отриманням додаткових пільг і привілеїв. Бувають випадки, коли гідний кандидат отримав підвищення, однак виявився психологічно не готовий адаптуватися в новій посаді. До того ж встановлено, що чим вища посада, тим вище рівень емоційного вигорання, що може призвести до глибокого емоційного спаду, загострення хронічних захворювань або появи нових розладів. Саме тому часто процес адаптації до вищої посади вимагає від людини колосальних психологічних зусиль.

Інструкція: тренер розділяє всіх учасників по парах. У кожній парі один учасник стає на стілець, а інший його страхує. Учасникам, які стоять на стільці, пропонується закрити очі, потім їх відкрити оглянутися; повернутися навколо себе; перейти на сусідній стілець; поставити зверху ще один маленький стілець та спробувати стати на нього. Після цього учасники, які стоять на стільці та учасники, які страхують, міняються місцями і вправа повторюється. В подальшому всі учасники тренінгу стають на стільці і намагаються при цьому передавати один одному різні предмети, тенісний м'ячик, фломастери, переміщуватися по стільцях узявшись за руки або обійнявшись тощо.

Після виконання вправи відбувається індивідуальний аналіз та групове обговорення, розгляд почуттів і досвіду, які учасники набули під час виконання вправи. Обговорюються такі питання: чи було комфортно на стільцях? Якщо ні, то чому, що заважало? Які відчуття були пов'язані з тими, хто страхував? Допомогали вони чи заважали?

Що можна було зробити, щоб почуватися більш впевнено на стільцях, більш ефективно виконати вправу тощо?

Наприкінці обговорення тренер акцентує увагу на тому, що адаптації до життєвих змін, у тому числі до змін в кар'єрі сприяють навички особистісної адаптивності, що складаються в об'єктивному аналізі та адекватному сприйнятті навколишнього середовища, мистецтві залишатися цілісною особистістю і уникнути деструктивності під впливом змін.

Наступним етапом вправи є робота в трьох підгрупах із творчим завданням розробити рекомендації для успішної адаптації у випадках:

- 1) Переміщення на рівнозначну посаду, ротації.
- 2) Переходу на нижчу посаду (зняття, пониження в посаді).
- 3) Призначенні на вищу посаду.

Після групової роботи відбувається презентація її результатів. Запропоновані кожною групою рекомендації щодо успішної адаптації на новій посаді обговорюються, доповнюються та приймаються учасниками для подальшого застосування в практичній діяльності. Зокрема тренер додатково наголошує деякі ключові рекомендації для адаптації до найбільш психологічно складних посадових переміщень: на нижчу посаду і на вищу посаду.

Так, для адаптації при переході на нижчу посаду (зняття, зниження в посаді) важливо зберігати гідність і самоповагу, не «наламати дров», спокійно розібратися в ситуації, зрозуміти, чому так сталося. Оцінити обстановку, з'ясувати, які є перспективи для подальшої кар'єри, при цьому не впадати в зневіру і не втратити мотивацію. В цілому бажано спробувати просто прийняти ситуацію, своє нове положення і пошукати в ньому якісь вигоди, а також усвідомити, що потрібно зробити, щоб повернутися. Радикальний варіант - зміна роботи і колективу, для цього необхідно підшукувати нове робоче місце.

Для оптимальної адаптації до вищої посади доцільно з'ясувати долю і стиль роботи попередника. Якщо він пішов на підвищення і взагалі користувався загальною повагою, умів організувати роботу колективу, найрозумніше взяти на озброєння деякі його ефективні напрацювання. Якщо колишнього керівника змістили за некомпетентність або невміння ладнати з людьми, варто проаналізувати його сумний досвід. Важливо також в новому колективі заручитися підтримкою людей, що мають репутацію порядних і серйозних професіоналів. У разі призначення керівником підрозділу, в якому людина раніше працювала, потрібно бути готовим переглянути зв'язки і відносини з деякими колегами. Також на увазі зміни статусу доведеться піддати ревізії відносини з вищим начальством. Постійно вчитися правилам ефективного управління і підвищувати власний професійний рівень. При цьому, незалежно від кар'єрних висот і отриманих повноважень, важливо залишитися самим собою в чомусь головному, не перетворитися на живий додаток до посади.

Завершити тренінгову вправу можна словами Даніеля Дефо: «Найвища ступінь людської мудрості - це вміння пристосуватися до обставин і зберігати спокій всупереч зовнішнім грозам».

Висновки. Підсумовуючи, слід зазначити, що зміни є невід'ємною складовою життя і умовою існування людини. Особливо значущими є зміни, що відбуваються у професійній кар'єрі фахівця. В сучасних умовах реформування правоохоронних й силових структур, актуалізується проблема адаптації працівників до змін у кар'єрі. Враховуючи, що адаптація є необхідною умовою успішної професійної діяльності працівника в обраній сфері, а також умовою його психічного та фізичного здоров'я, успішність адаптації фахівця до кар'єрних змін в цілому залежить від його психологічної готовності прийняти та зрозуміти кожну нову ситуацію, яка є стресовою, усунути актуальні для нього протиріччя та реалізувати свої фізичні та духовні можливості й потреби.

Запропонована тренінгова вправа «Падіння та зльоти в кар'єрі» сприяє психологічній підготовленості до різноманітних посадових переміщень, а також розвиває низку якостей особистості, що складають її адаптивність. Зокрема, аналіз і адекватне сприйняття навколишнього середовища, мистецтво залишитися цілісною особистістю і уникнути деструктивності під впливом змін, здатність не дозволяти змінам переломити свою сутність, а також спроможність допомагати іншим пристосуватися до змін.

ЛІТЕРАТУРА

1. Хьелл А. Теория личности / А. Хьелл, Д. Зиглер. – СПб. : Питер, 2005. – 607 с.
2. Реан А. А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика / А. А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов. – СПб. : Прайм–Еврознак, 2006. – 479 с.
3. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – 2-е изд. – СПб. : Питер, М. : Смысл, 2003. – 860 с.

ТРАНСЛІТЕРАЦІЙНИЙ ПЕРЕКЛАД СПИСКУ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. H'ell A. Teorija lichnosti / A. H'ell, D. Zigler [The theory of personality] – SPb. : Piter, 2005. – 607 s.
2. Rean A. A. Psihologija adaptacii lichnosti. Analiz. Teorija. Praktika [Psychology of personality adaptation. Analysis. Theory. Practice] / A. A. Rean, A. R. Kudashev, A. A. Baranov. – SPb. : Prajm–Evroznak, 2006. – 479 s.
3. Hekhauzen H. Motivacija i dejatel'nost' [Motivation and activities] / H. Hekhauzen. – 2-e izd. – SPb. : Piter, M. : Smysl, 2003. – 860 s.