

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. Астафьева»
(КГПУ им. В.П. Астафьева)
Факультет начальных классов
Кафедра педагогики и психологии начального образования

Аксёнова Вероника Вадимовна

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

ТЕМА: Психологическое консультирование как средство повышения
социально-психологической адаптации сотрудников в организации

Направление подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность (профиль) образовательной программы: Мастерство
психологического консультирования

ДОПУЩЕНА К ЗАЩИТЕ:
Заведующая кафедрой
к.пс.н., доцент Мосина Н.А.
(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Руководитель магистерской
программы:
к.пс.н., доцент Сафонова М.В.
(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Научный руководитель:
к.пс.н., доцент Сафонова М.В.
(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Обучающийся: Аксёнова В.В.
(фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Красноярск 2024

СОДЕРЖАНИЕ

РЕФЕРАТ.....	3
ВВЕДЕНИЕ.....	12
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОНСУЛЬТАТИВНОЙ ПОМОЩИ СОТРУДНИКАМ ОРГАНИЗАЦИЙ В ПЕРИОД СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ.....	20
1.1. Социально-психологическая адаптация как проблема научного исследования.....	20
1.2. Особенности процесса социально-психологической адаптации личности в рабочей среде.....	31
1.3. Возможности применения психологического консультирования как метода эффективной адаптации сотрудников к рабочей деятельности.....	51
ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1	60
ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПО ИЗУЧЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ.....	63
2.1. Методическая организация исследования и обсуждение результатов констатирующего эксперимента.....	63
2.2. Организация и проведение формирующего эксперимента.....	83
2.3. Результаты формирующего эксперимента и их обсуждение.....	110
ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2.....	124
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	128
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	134
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	146

РЕФЕРАТ

Диссертация на соискание степени магистра по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование, направленность «Мастерство психологического консультирования» и теме «Психологическое консультирование как средство повышения социально-психологической адаптации сотрудников в организации».

Объем – 288 страниц, включая 14 рисунков, 86 таблиц и 12 приложений. Количество использованных источников – 102.

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально подтвердить результативность применения психологического консультирования как средства социально-психологической адаптации сотрудника в организации.

Объект исследования: процесс социально-психологической адаптации сотрудника в организации.

Предмет исследования: психологическое консультирование сотрудников как средство психологической помощи в социально-психологической адаптации работников.

Гипотеза исследования: психологическое консультирование сотрудников будет эффективным средством при социально-психологической адаптации в организации, если:

1) в процессе консультирования будут определены причины и выявлены факторы, препятствующие активному процессу адаптации сотрудника;

2) психологическое воздействие будет направлено на изменение поведения и ожиданий сотрудника в период адаптации;

3) в содержание психологического консультирования будут включены практические психотехники и упражнения, влияющие на благоприятную адаптацию сотрудника.

В рамках нашего исследования была проанализирована научная

литература по проблеме, изучены основные подходы. Рассмотрены особенности процесса социально-психологической адаптации сотрудника в рабочей среде. В соответствии с этим были определены критерии и уровни социально-психологической адаптации сотрудников, подобран диагностический комплекс методик для определения уровня адаптации, а также методы применения консультирования как средства повышения адаптации.

Теоретическую и методологическую основу исследования составляют:

- общие теоретические положения об адаптационной проблематике (А.А. Реан, А.И. Хаустова, А.А. Началджян, А.В. Сиомичев, Л.Л. Шпак, Н.А. Заруба и др.), также были использованы основополагающие труды, посвященные проблеме адаптации (З. Фрейд, Э. Эриксон, Ж. Пиаже, К. Роджерс, В. Франкл и др.);
- положения об адаптации персонала в рабочей среде (А.Я. Кибанов, О.А. Горленко, О.А. Лапшова, Н.В. Володина, И.Б. Дураковой и др.);
- теоретические положения о психологическом консультировании (Ю.Е. Алешина, К. Роджерс, А.Э. Бек и др.).

В работе были применены следующие **методы исследования**:

1. Теоретические – анализ, синтез, обобщение научной литературы по проблеме исследования.
2. Эмпирические – опрос, тестирование, эксперимент (групповое и индивидуальное консультирование).
3. Статистические – методы математической обработки (Т-критерий Вилкоксона).

Экспериментальная база исследования: В исследовании приняли участие 37 сотрудников различных организаций г. Иркутска, 9 мужчин и 28 женщин, в возрасте от 23 до 50 лет, являющихся новыми сотрудниками. В качестве экспериментальной группы были выбраны 19 специалистов

(4 мужчин и 15 женщин).

Апробация диссертации происходила в ходе организации и проведения консультаций сотрудников различных организаций г. Иркутска, являющихся новыми сотрудниками. В опытно-экспериментальном исследовании приняли участие 19 респондентов, представляющие различные организации и профессиональные сферы. Всего было проведено 67 консультаций: 3 групповых и 64 индивидуальных.

В результате проведенного исследования были достигнуты следующие результаты:

1. Изучена специфика социально-психологической адаптации, включая ее определения, подходы к изучению и особенности.

2. Исследованы особенности социально-психологической адаптации в условиях рабочей среды.

3. Описаны методические основы психологического консультирования сотрудников как инструмента для повышения социально-психологической адаптации.

4. Подобран специфический диагностический комплекс для изучения уровня социально-психологической адаптации на основе методик, также была составлена авторская анкета.

5. Прослежены изменения в уровне социально-психологической адаптации до и после проведения психологического консультирования. В конечном счете, результаты психологического консультирования подтверждают его значимость как инструмента улучшения социально-психологической адаптации.

Таким образом, достигнута основная цель исследования, заключающаяся в подтверждении результативности применения психологического консультирования как средства социально-психологической адаптации сотрудника в организации. Участники экспериментальной группы продемонстрировали значительные положительные изменения, что подтвердило эффективность программы.

Научная новизна определяется тем, что на основе анализа и обобщения существующих подходов к рассмотрению социально-психологической адаптации сотрудников, была составлена модель психологического консультирования (групповые и индивидуальные консультации) для оказания помощи в адаптации новым сотрудникам.

Теоретическая значимость работы заключается в следующих аспектах:

1. Углубление понимания роли психологического консультирования в социально-психологической адаптации сотрудников, что способствует формированию благоприятного психологического климата и повышению эффективности организационной культуры.

2. Систематизация теоретических подходов и эмпирических данных о влиянии консультирования на адаптацию сотрудников, способствующая развитию междисциплинарного подхода в управлении персоналом.

Практическая значимость исследования состоит в разработке программы консультирования, направленной на социально-психологическую адаптацию сотрудников в организации. Знание принципов адаптации позволяет управлять изменениями в организации, минимизируя сопротивление и стресс среди сотрудников. Результаты исследования могут быть использованы в профессиональном консультировании клиентов в групповом и индивидуальном консультировании, на социально-психологических тренингах, в работе психологов организаций и менеджеров по управлению персоналом. Полученные данные могут служить основой для дальнейших исследований и практических рекомендаций.

Структура диссертации включает введение, две главы, выводы по главам, заключение, список использованных источников и приложения.

Во Введении обсуждается актуальность работы, цели и задачи исследования, теоретическая и практическая значимость диссертации. Кратко представлено содержание диссертации.

В Главе 1 изложены теоретические основы консультативной помощи

сотрудникам организаций в их социально-психологической адаптации. Социально-психологическая адаптация рассматривается как объект научного исследования, выделяются её особенности в рабочей среде и обсуждаются возможности применения психологического консультирования для эффективной адаптации сотрудников к их рабочей деятельности. Раскрыты основные возможности организации и проведения психологического консультирования в целях оказания помощи людям в процессе социально-психологической адаптации. Также из изложенного были сделаны выводы.

В Главе 2 представлено экспериментальное исследование, в котором консультирование используется как средство эффективной адаптации сотрудников в процессе работы. Описаны методические аспекты исследования, результаты констатирующего эксперимента и их анализ, а также процесс организации и проведения формирующего эксперимента с последующим обсуждением полученных результатов.

В Заключении сформулированы основные результаты диссертации.

В приложениях собраны таблицы, содержащие данные по результатам исследования, а также результаты обработки данных и протоколы проведения консультаций.

Таким образом, в ходе теоретической и опытно-экспериментальной работы положения гипотезы получили подтверждение, задачи исследования решены, цель достигнута.

ABSTRACT

Dissertation for a master's degree in the field of training 44.04.02 Psychological and pedagogical education, focus on «Mastery of psychological counseling» and the topic «Psychological counseling as a means of improving the socio-psychological adaptation of employees in the organization».

The volume is 288 pages, including 14 figures, 86 tables and 12 appendices. The number of sources used is 102.

The purpose of the study is to theoretically substantiate and experimentally confirm the effectiveness of the use of psychological counseling as a means of socio-psychological adaptation of an employee in an organization.

The object of the study is the process of socio-psychological adaptation of an employee in an organization.

The subject of the study: psychological counseling of employees as a means of psychological assistance in the socio-psychological adaptation of employees.

Research hypothesis: psychological counseling of employees will be an effective tool for socio-psychological adaptation in an organization if:

- 1) during the consultation process, the causes will be identified and the factors that hinder the active adaptation process of the employee will be identified;
- 2) the psychological impact will be aimed at changing the behavior and expectations of the employee during the adaptation period;
- 3) the content of psychological counseling will include practical psychotechnics and exercises that affect the favorable adaptation of the employee.

As part of our research, the scientific literature on the problem was analyzed, and the main approaches were studied. The features of the process of socio-psychological adaptation of an employee in the work environment are considered. In accordance with this, criteria and levels of socio-psychological adaptation of employees were determined, a diagnostic set of techniques was selected to

determine the level of adaptation, as well as methods of applying counseling as a means of improving adaptation.

The theoretical and methodological basis of the study consists of:

- general theoretical provisions on adaptation issues (A.A. Rean, A.I. Khaustova, A.A. Nachaldjian, A.V. Siomichev, L.L. Shpak, N.A. Zaruba, etc.), fundamental works on the problem of adaptation were also used (Z. Freud, E. Erickson, J. Piaget, K. Rogers, V. Frankl, etc.);
- provisions on personnel adaptation in the working environment (A.Ya. Kibanov, O.A. Gorlenko, O.A. Lapshova, N.V. Volodina, I.B. Durakova, etc.);
- theoretical provisions on psychological counseling (Yu.E. Alyoshina, K. Rogers, A.E. Beck et al.).

The following **research methods** were used in the work:

1. Theoretical – analysis, synthesis, generalization of scientific literature on the problem of research.
2. Empirical – survey, testing, experiment (group and individual counseling).
3. Statistical methods of mathematical processing (Wilcoxon T-test).

Experimental base of the study: 37 employees of various organizations in Irkutsk, 9 men and 28 women, aged 23 to 50 years, who are new employees, participated in the study. 19 specialists (4 men and 15 women) were selected as an experimental group.

The approbation of the dissertation took place during the organization and consultations of employees of various organizations in Irkutsk, who are new employees. The pilot study involved 19 respondents representing various organizations and professional fields. A total of 67 consultations were held: 3 group and 64 individual.

As a result of the conducted research, the following results were achieved:

1. The specifics of socio-psychological adaptation, including its definitions, approaches to study and features, were studied.
2. The features of socio-psychological adaptation in the working

environment are investigated.

3. The methodological foundations of psychological counseling of employees as a tool for improving socio-psychological adaptation are described.

4. A specific diagnostic complex was selected to study the level of socio-psychological adaptation based on the methods, and an author's questionnaire was also compiled.

5. Changes in the level of socio-psychological adaptation before and after psychological counseling were traced. Ultimately, the results of psychological counseling confirm its importance as a tool for improving socio-psychological adaptation.

Thus, the main goal of the study has been achieved, which is to confirm the effectiveness of the use of psychological counseling as a means of socio-psychological adaptation of an employee in an organization. The participants of the experimental group demonstrated significant positive changes, which confirmed the effectiveness of the program.

The scientific novelty is determined by the fact that based on the analysis and generalization of existing approaches to the consideration of socio-psychological adaptation of employees, a model of psychological counseling (group and individual consultations) was compiled to assist in the adaptation of new employees.

The theoretical significance of the work lies in the following aspects:

1. Deepening the understanding of the role of psychological counseling in the socio-psychological adaptation of employees, which contributes to the formation of a favorable psychological climate and improving the effectiveness of organizational culture.

2. Systematization of theoretical approaches and empirical data on the impact of counseling on employee adaptation, contributing to the development of an interdisciplinary approach in personnel management.

The practical significance of the research lies in the development of a counseling program aimed at the socio-psychological adaptation of employees in

the organization. Knowledge of the principles of adaptation allows you to manage changes in the organization, minimizing resistance and stress among employees. The results of the study can be used in professional counseling of clients in group and individual counseling, in socio-psychological trainings, in the work of psychologists of organizations and HR managers. The data obtained can serve as a basis for further research and practical recommendations.

The structure of the dissertation includes an introduction, two chapters, conclusions by chapters, conclusion, list of references and appendices.

The Introduction discusses the relevance of the work, the goals and objectives of the research, the theoretical and practical significance of the dissertation. The content of the dissertation is briefly presented.

Chapter 1 sets out the theoretical foundations of advisory assistance to employees of organizations in their socio-psychological adaptation. Socio-psychological adaptation is considered as an object of scientific research, its features in the working environment are highlighted and the possibilities of using psychological counseling for effective adaptation of employees to their work activities are discussed. The main possibilities of organizing and conducting psychological counseling in order to help people in the process of socio-psychological adaptation are revealed. Conclusions were also drawn from the above.

Chapter 2 presents an experimental study in which counseling is used as a means of effectively adapting employees to the work process. The methodological aspects of the study, the results of the ascertaining experiment and their analysis, as well as the process of organizing and conducting a formative experiment with subsequent discussion of the results obtained are described.

In conclusion, the main results of the dissertation are formulated.

The appendices contain tables containing data on the results of the study, as well as the results of data processing and consultation protocols.

Thus, in the course of theoretical and experimental work, the hypotheses were confirmed, the research tasks were solved, and the goal was achieved.

ВВЕДЕНИЕ

Человек существует в условиях постоянных изменений, включая экономические, политические и технологические трансформации. На протяжении своей жизни индивид проводит значительное время в социуме, взаимодействуя с другими членами общества в разнообразных социальных контекстах. Каждая новая социальная среда, ситуация или обстановка требуют от человека адаптации, так как сам индивид, так и его социальное окружение подвержены изменениям. Эти изменения также оказывают влияние на профессиональную деятельность индивида. В ходе начала профессиональной карьеры, смены рабочего места или перехода на новую должность каждый человек сталкивается с необходимостью адаптироваться к новым профессиональным и социально-психологическим условиям труда.

На сегодняшний день адаптация новых сотрудников на предприятии представляет собой одну из ключевых задач кадровых служб. Сотрудники, чья адаптация оказывается неуспешной, имеют значительно повышенную склонность к увольнению в течение первых трех месяцев после приема на работу и испытывают существенный уровень психологического дискомфорта. Организации необходимо обеспечивать поддержку новым сотрудникам в процессе их адаптации, так как скорость и успешность этого процесса непосредственно влияют на их последующую трудовую эффективность и, в более широком смысле, на общую результативность работы организации.

Новые сотрудники часто сталкиваются с множеством трудностей, обусловленных различными факторами. Специальные процедуры интеграции новых сотрудников могут смягчить эти проблемы, активизировать творческий потенциал и повысить вовлеченность в корпоративную культуру. Руководителям необходимо идентифицировать причины тревоги и стресса, которые могут быть связаны с личностными характеристиками сотрудников или недостатком профессионального опыта. Эффективным методом

адаптации является психологическое консультирование, которое способствует выявлению и решению основных трудностей, с которыми сталкиваются новые сотрудники.

Актуальность данной темы обусловлена значимостью психологического консультирования в процессе адаптации персонала, которое является ключевым инструментом интеграции сотрудников в организационные процессы. Недостаточное внимание к этому процессу может привести к снижению эффективности работы, увеличению текучести кадров и утрате лояльности сотрудников, что снижает конкурентоспособность организации. Психологическое консультирование также способствует развитию адаптивных стратегий поведения, улучшению межличностных отношений и формированию позитивной корпоративной культуры. В этом контексте исследование возможностей и эффективности психологического консультирования приобретает особую значимость для современных организаций. Современные тенденции в управлении персоналом, такие как глобализация, быстрые изменения на рынке труда и внедрение инновационных технологий, требуют не только поддержания высокого уровня профессиональной компетентности сотрудников, но и обеспечения их психологического благополучия. Эффективная социально-психологическая адаптация сотрудников является ключевым фактором для поддержания продуктивности, снижения уровня стресса, повышения мотивации и удовлетворенности трудом.

Разработанность проблемы социально-психологической адаптации охватывает разнообразные подходы и модели. В своих работах А.В. Петровский и М.Г. Ярошевский рассматривают социально-психологическую адаптацию как ключевой элемент в процессе социализации личности [66; 67]. Авторы акцентируют внимание на значении взаимодействия индивида с окружающей социальной средой и его влиянии на личностное развитие. И.А. Зимняя акцентирует внимание на значении профессиональной адаптации и её влиянии на личностное развитие [29]. В её

работах проанализированы методы оценки уровня адаптации в коллективах и представлены критерии успешной адаптации сотрудников. Перечисленные авторы, наряду с другими исследователями, способствовали глубокому пониманию процессов социально-психологической адаптации и выявлению факторов, влияющих на успешность этого процесса. Исследования в этой области продолжаются, учитывая новые вызовы и изменения в социальной среде. Основоположниками разработки адаптационной проблематики принято считать А.А. Реана [73; 74], А.И. Хаустову [90], А.А. Началджяна [59], А.В. Сиомичева [83] и др. ученых. Научные основы адаптации персонала подробно освещены в монографиях, научных статьях и учебных пособиях таких авторов, как А.Я. Кибанов [36; 37], О.А. Горленко [20], О.А. Лапшова [48], Н.В. Володина [17], И.Б. Дуракова [25] и др. В зарубежной литературе проблеме адаптации посвящены работы З. Фрейда [89], Э. Эриксона [96], Ж. Пиаже [68], К. Роджерса [75; 76], В. Франкла [88] и других авторов.

Профессиональная психологическая адаптация является важной темой в психологии, рассматриваемой с различных углов, таких как влияние профессиональной деятельности на личность, способы преодоления трудностей и адаптация к изменениям в рабочей среде. А.А. Реан рассматривает концепцию профессиональной адаптации с точки зрения личностных и социальных факторов, исследует модели, влияющие на успех адаптации в коллективе [73; 74]. М.М. Седов исследует профессиональную адаптацию в контексте старения рабочей силы и морально-этических аспектов профессии, акцентируя внимание на преемственности и передаче опыта [82]. Немало исследований ученых посвящено изучению вопросов адаптации молодых сотрудников в организации. Так, в работах Н.А. Володиной отражено исследование управлением трудовой адаптацией [17]. Проблемы формирования и развития кадров, карьерного роста нашли отображение в работах Д.С. Саралиновой [79]. Вопросами общетеоретического изучения адаптации занимались: Л.Л. Шпак,

Н.А. Заруба [94]. Вопросы исследования социальных проблем молодых сотрудников, социально-профессиональной адаптации, закрепления молодых специалистов в кадровой среде организаций освещаются в работах И.П. Богомоловой, М.А. Бурчаковой, Е.Н. Ивановой [38].

Также в рамках настоящего исследования нас интересует вопрос психологического консультирования. Психологическое консультирование – это широкая область, активно изучаемая в психологии, которая включает различные подходы, методы и техники. По Ю.Е. Алешиной [7], психологическое консультирование – это непосредственная работа с людьми, направленная на решение различного рода психологических проблем, связанных с трудностями в межличностных отношениях, где основным средством воздействия является определенным образом построенная беседа. К. Роджерс – один из основоположников гуманистической психологии, разработал клиент-центрированный подход, акцентируя внимание на важности эмпатии, безусловного позитивного отношения и искренности в процессе консультирования [75; 76]. А.Э. Бек является основателем когнитивной терапии, он внес значительный вклад в развитие когнитивно-поведенческого консультирования. Его работы сосредоточены на процессе выявления и изменения негативных мыслей и установок [13]. Эти авторы представляют различные подходы и аспекты психологического консультирования, что способствует более глубокому пониманию процессов, происходящих в рамках консультирования и его влияния на психическое здоровье и развитие клиентов. Исследования продолжаются, и новые данные помогают развивать и адаптировать консультативные методы к современным условиям.

Вышеупомянутые авторы и их работы, а также другие, составляют основу настоящей работы.

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально подтвердить результативность применения психологического консультирования как средства социально-психологической адаптации

сотрудника в организации.

Объект исследования: процесс социально-психологической адаптации сотрудника в организации.

Предмет исследования: психологическое консультирование сотрудников как средство психологической помощи в социально-психологической адаптации работников.

Гипотеза исследования: психологическое консультирование сотрудников будет эффективным средством при социально-психологической адаптации в организации, если:

1) в процессе консультирования будут определены причины и выявлены факторы, препятствующие активному процессу адаптации сотрудника;

2) психологическое воздействие будет направлено на изменение поведения и ожиданий сотрудника в период адаптации;

3) в содержание психологического консультирования будут включены практические психотехники и упражнения, влияющие на благоприятную адаптацию сотрудника.

Исходя из цели и гипотезы исследования, мы можем сформулировать следующие **задачи**:

1. Изучить и проанализировать концепцию социально-психологической адаптации как объекта научного исследования.

2. Рассмотреть характеристики процесса социально-психологической адаптации индивида в профессиональной среде.

3. Оценить возможности использования психологического консультирования в качестве инструмента для эффективной адаптации сотрудников к рабочей деятельности. Выработать выводы по теоретическим аспектам консультативной помощи в контексте социально-психологической адаптации.

4. Разработать диагностический комплекс исследования, включая выбор подходящих методов и инструментов.

5. Провести констатирующий эксперимент, собрать данные, проанализировать их и обсудить полученные результаты.

6. Организовать и реализовать формирующий эксперимент, определить его цели и задачи.

7. Проанализировать результаты формирующего эксперимента и обсудить их в контексте эффективности консультирования для адаптации сотрудников.

8. Сформулировать выводы по результатам экспериментального исследования и проверить гипотезу с помощью методов математической статистики.

В ходе исследования будут использованы следующие **методы**:

1. Теоретические – анализ, синтез, обобщение научной литературы по проблеме исследования.

2. Эмпирические – опрос, тестирование, эксперимент (групповое и индивидуальное консультирование).

3. Статистические – методы математической обработки (Т-критерий Вилкоксона).

Экспериментальная база исследования: В исследовании приняли участие 37 сотрудников различных организаций г. Иркутска, 9 мужчин и 28 женщин, в возрасте от 23 до 50 лет, являющихся новыми сотрудниками. В качестве экспериментальной группы были выбраны 19 специалистов (4 мужчин и 15 женщин).

Теоретическую и методологическую основу исследования составляют:

- общие теоретические положения об адаптационной проблематике (А.А. Реан, А.И. Хаустова, А.А. Началджян, А.В. Сиомичев, Л.Л. Шпак, Н.А. Заруба и др.), также были использованы основополагающие труды, посвященные проблеме адаптации (З. Фрейд, Э. Эриксон, Ж. Пиаже, К. Роджерс, В. Франкл и др.);

- положения об адаптации персонала в рабочей среде (А.Я. Кибанов, О.А. Горленко, О.А. Лапшова, Н.В. Володина, И.Б. Дураковой и др.);
- теоретические положения о психологическом консультировании (Ю.Е. Алешина, К. Роджерс, А.Э. Бек и др.)

Апробация диссертации происходила в ходе организации и проведения консультаций сотрудников различных организаций г. Иркутска, являющихся новыми сотрудниками. В опытно-экспериментальном исследовании приняли участие 19 респондентов, представляющие различные организации и профессиональные сферы. Всего было проведено 67 консультаций: 3 групповых и 64 индивидуальных.

Научная новизна определяется тем, что на основе анализа и обобщения существующих подходов к рассмотрению социально-психологической адаптации сотрудников, была составлена модель психологического консультирования (групповые и индивидуальные консультации) для оказания помощи в адаптации новым сотрудникам.

Теоретическая значимость работы заключается в следующих аспектах:

1. Углубление понимания роли психологического консультирования в социально-психологической адаптации сотрудников, что способствует формированию благоприятного психологического климата и повышению эффективности организационной культуры.

2. Систематизация теоретических подходов и эмпирических данных о влиянии консультирования на адаптацию сотрудников, способствующая развитию междисциплинарного подхода в управлении персоналом.

Практическая значимость исследования состоит в разработке программы консультирования, направленной на социально-психологическую адаптацию сотрудников в организации. Знание принципов адаптации позволяет управлять изменениями в организации, минимизируя сопротивление и стресс среди сотрудников. Результаты исследования могут

быть использованы в профессиональном консультировании клиентов в групповом и индивидуальном консультировании, на социально-психологических тренингах, в работе психологов организаций и менеджеров по управлению персоналом. Полученные данные могут служить основой для дальнейших исследований и практических рекомендаций.

По теме исследования имеются 2 публикации [6; 80]:

1. Аксёнова, В.В., Сафонова, М.В. Особенности социально-психологической адаптации сотрудника в рабочей среде / В.В. Аксёнова, М.В. Сафонова // Педагогика и психология: актуальные вопросы теории и практики: Сборник научных статей – Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Сфера», 2024. – С. 151-155. [Электронный ресурс] URL: <https://disk.yandex.ru/d/if3IUxwkXiSH6w>

2. Сафонова, М.В., Аксёнова В.В., Психологическое консультирование как инструмент повышения социально-психологической адаптации сотрудников в организации /М.В. Сафонова, В.В. Аксёнова, // Международный журнал гуманитарных и естественных наук № 10-3 (97), октябрь 2024 г: Общество с ограниченной ответственностью «Капитал», 2024. – С. 233-237. [Электронный ресурс] URL: <http://intjournal.ru/wp-content/uploads/2024/11/Mezhdunarodnyj-ZHurnal-10-3-1.pdf>

Структура работы. Работа состоит из реферата, введения, двух глав, выводов по главам, заключения, списка использованных источников и приложений.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОНСУЛЬТАТИВНОЙ ПОМОЩИ СОТРУДНИКАМ ОРГАНИЗАЦИЙ В ПЕРИОД СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ

1.1. Социально-психологическая адаптация как проблема научного исследования

Понятие «адаптация» занимает центральное место в научной парадигме осмысления мироздания, охватывая как физические, так и психологические и социальные аспекты человеческой жизни. Весь процесс существования живых организмов на Земле и эволюция человеческой цивилизации представляют собой непрерывный процесс адаптации, способствующий гармонизации взаимодействия участников эволюционных и цивилизационных процессов [44]. Термин «адаптация» относится к междисциплинарным понятиям. Подобные понятия возникают на пересечении различных областей знания или внутри отдельных дисциплин, а затем распространяются на многие сферы естественных, технических и общественных наук. Понятие адаптации прошло долгий и противоречивый путь развития, обусловленный объективной сложностью самого явления. С прогрессом науки и расширением областей применения данной категории изменяется и содержание теории адаптации [44; 73, с. 8].

Для более глубокого осмысления концепции социально-психологической адаптации необходимо сначала рассмотреть общее понятие «адаптации».

Термин «адаптация» происходит от позднелатинского «adaptatio» – процесса прилаживания или приспособления [40]. Значение данного термина варьируется в зависимости от акцента на конкретных аспектах процесса. Первоначально возникшее в биологии, понятие адаптации стало общенаучным термином, актуальным для интердисциплинарных исследований и экстраполируемым на различные сферы естественных и

социальных наук.

Согласно Г.И. Царегородцеву, адаптация как общенаучное понятие способствует синтезу и интеграции знаний из разных систем [87, с. 8]. Адаптация определяется как процесс, посредством которого устанавливается или поддерживается функционирование системы в изменяющихся условиях внешней или внутренней среды. Адаптация протекает на трёх уровнях [86]:

1. На физиологическом уровне адаптация характеризуется способностью организма поддерживать гомеостаз (саморегуляция, способность открытой системы сохранять постоянство своего внутреннего состояния) и физиологические параметры в пределах, необходимых для нормальной жизнедеятельности, невзирая на изменения внешней среды. В контексте биологической адаптации основное внимание уделяется изменениям в метаболических процессах и функциях органов, обусловленным воздействием жизненно важных факторов. Физиологическая адаптация, напротив, затрагивает структурно-функциональные перестройки соответствующих органных систем [40]. В биологической науке термин «адаптация» впервые был затронут Ж.Б. Ламарком. В своей эволюционной теории французский учёный, ещё не используя термин «адаптация», описывал постепенные изменения в живых организмах под воздействием внешних факторов. Ламарк утверждал, что внешние условия влияют на морфологию и организацию животных, и что значительные изменения этих условий вызывают соответствующие изменения в потребностях организмов. Эти изменённые потребности, в свою очередь, приводят к изменениям в поведении. Если новые потребности становятся постоянными или долговременными, животные приобретают устойчивые поведенческие паттерны, соответствующие этим потребностям. В конечном итоге, если внешние условия становятся стабильными для организмов, их внутренняя организация изменяется [47, с. 333]. Кроме того, в биологических науках используется сопутствующее понятие «адаптивность». Согласно Т. Добжанскому, адаптивность подразумевает, что организм способен

сохраняться или становиться физиологически либо генетически приспособленными в определенном диапазоне условий [23, с. 7; 44]. Таким образом, в биологической науке адаптация рассматривается посредством анализа сложных взаимосвязей между организмом и его окружающей средой. Организм считается адаптированным к определенным условиям среды, если он способен эффективно в них выживать и воспроизводить потомство. Приспособительные (адаптационные) реакции организма инициализируются посредством отбора адаптивных признаков, что обеспечивается механизмами естественного отбора. Адаптации могут происходить на различных уровнях биологической организации, включая биохимический, физиологический, анатомический и поведенческий уровни [8, с. 11-17].

2. На психологическом уровне адаптация предполагает эффективное функционирование всех психических структур в условиях воздействия различных внешних факторов. Согласно «Кембриджскому словарю психологии», психологическая адаптация представляет собой способность индивидов и групп воспринимать и обрабатывать новую или измененную информацию, сопровождаемую соответствующими психическими, физиологическими или поведенческими реакциями, что способствует эффективному функционированию и достижению целей в условиях постоянно изменяющейся среды [52, с. 15]. Психологическая же адаптация личности выражается в ее способности приспособливаться к условиям и задачам окружающей среды на уровне психических процессов. Согласно теории Ж. Пиаже, адаптация когнитивных структур человека к экзогенным условиям включает два фундаментальных процесса: ассимиляцию и аккомодацию [68, с. 191]. Адаптация, в понимании Ж. Пиаже, представляет собой механизм достижения гомеостаза между воздействием организма на среду и ответным влиянием среды на организм. Ассимиляция заключается в интеграции новой информации из внешней среды в существующие когнитивные схемы индивида. В противоположность этому,

аккомодация предполагает модификацию психических и ментальных структур индивида с целью их соответствия требованиям внешней среды [68, с. 191]. В современной психологии адаптация связана с понятиями «равновесие» и «привыкание», которое Р. Томпсон называет «привычкой». Томпсон называет это «габутацией» (привыкание). «Привыкание» в данной концепции означает снижение реакции на повторяющиеся внешние раздражители. В результате такой сниженной реакции внешний раздражитель становится нормальным или ожидаемым [52, с. 228]. Ключевой вклад в понимание психологического аспекта адаптации был внесен Л.С. Выготским. Согласно его концепции, внешние и внутренние средства и знаки играют опосредующую роль во взаимодействии человека с окружающей средой и регулируют его поведение. Исходя из этого, адаптация в психологическом контексте рассматривается не только как реакция индивида на внешние условия, но и как их адекватное отражение при помощи психических возможностей человека [44].

3. На социальном уровне адаптация представляет собой процесс интеграции индивида в существующую социальную среду, который включает анализ текущих социальных ситуаций и способность регулировать своё поведение в соответствии с социальными нормами и целями деятельности. Социальная адаптация обычно понимается как изменения в поведении и установках человека, необходимые для поддержания гармоничных социальных взаимодействий, интеграции в общество и развития чувства принадлежности к нему. Классическим примером такого понимания является трактовка данного феномена американским социологом Р. Мертоном. Он использует понятие адаптации для описания возможных способов поведения людей в отношении культурно одобряемых целей общества и средств их достижения, а также выполнения определенных функциональных действий, требуемых социумом. Мертон подчеркивает, как некоторые социальные структуры влияют на людей, вовлекая их в различные формы адаптации (конформизм, инновация, ритуализм, ретритизм и бунт).

Он отмечает, что «люди могут переходить от одной альтернативы к другой по мере вовлечения в разные сферы социальной деятельности. Эти категории относятся к ролевому поведению в специфических ситуациях, а не к личности в целом» [55, с. 231-282]. В социологии индивид рассматривается как участник групповых отношений и член сообщества, поэтому социальная адаптация происходит с участием социальных институтов, которые играют регулирующую роль. Регуляция осуществляется через систему норм, ценностей и социального контроля. Социокультурные средства адаптации развивают общественные отношения. Участие большого количества участников формирует многовекторную адаптацию, и культурные элементы выполняют не только стабилизирующую и самосохраняющую, но и созидательно-адаптирующую функцию. Адаптирующее воздействие социокультурных средств выражается в ограничении или изоляции индивида от вредных воздействий окружающей среды либо в преобразовании этой среды для соответствия биологическому и социальному развитию человека и его самосохранению. Таким образом, в социологии акцент в концептуализации понятия адаптации делается на влияние социальных факторов, таких как социальные институты и системы, на процесс приспособления отдельных индивидов или социальных групп к доминирующим нормам и ценностям общества. Социальная адаптация рассматривается как процесс, интегрированный с социализацией и механизмами социокультурного контроля в конкретных обществах на определенной стадии их исторического развития [44]. В процессе социальной адаптации индивид проходит три этапа: начальная стадия заключается в осознании новых условий среды, при этом сохраняется тенденция к поддержанию прежней системы ценностей; стадия терпимости характеризуется проявлением взаимной терпимости к устоявшимся порядкам с обеих сторон. Следующий этап, аккомодация, включает перестройку когнитивных механизмов для успешного усвоения новой информации.

Раскрывая смысл адаптации в зарубежной и отечественной практике и

теории, мы можем выделить несколько наиболее часто встречающихся определений, представленных в таблице 1.

Таблица 1. – Определение сущности понятия «адаптации»

Автор	Определение понятия
А.А. Началджян	Социально-психологический процесс, который при благоприятном течении приводит личность к состоянию <i>адаптированности</i> [59]. Социально-психологическая адаптированность – своеобразное состояние взаимоотношений личности и группы, при котором личность способна бесконфликтно и эффективно выполнять свою деятельность.
А.А. Реан	Процесс и результат внутренних изменений, внешнего активного приспособления и самоизменения индивида к новым условиям существования [74, с. 74-79].
А.В. Сиомичев	Процесс приспособления индивидуальных и личностных качеств к жизни и деятельности человека в изменившихся условиях существования [62, с. 194]. Адаптация – «преодоление трудностей вхождения в новую социальную среду, установление внутригрупповых отношений, приспособление к новым формам обучения».
Ф.Б. Березин	Процесс установления оптимального соответствия личности и окружающей среды в ходе осуществления свойственной человеку деятельности, который позволяет индивиду удовлетворять актуальные потребности и реализовывать связанные с ними значительные цели (при сохранении психического и физического здоровья), обеспечивая в то же время соответствие психической деятельности человека, его поведения требованиям среды.
А.В. Петровский	Усвоение действующих в обществе норм поведения и овладение соответствующими формами и средствами деятельности.
Д.А. Андреева	Процесс выработки оптимального режима целенаправленного функционирования личности, то есть приведение его в конкретных условиях времени в такое состояние, когда вся энергия, все физические и духовные силы личности направлены и расходуются только на выполнение ее основных задач [5].

Исходя из представленной таблицы, можно констатировать, что различные авторы интерпретируют понятие «адаптации» неоднозначно. Тем не менее, все они сходятся во мнении, что адаптация представляет собой процесс, направленный на приспособление индивида к изменяющимся условиям окружающей среды. Эффективность адаптации обусловлена адаптивными способностями индивида, которые, в свою очередь, детерминируются адаптивными механизмами и поведенческими стратегиями. Эти механизмы и стратегии базируются на комплексе

первичных способностей и личностных черт, сформировавшихся у индивида в раннем детстве и в процессе социализации.

Адаптация как объект научного исследования анализируется с различных теоретико-методологических позиций, краткое содержание которых представлено в таблице 2.

Таблица 2. – Сущность «адаптации» в подходах

Подход/Автор	Сущность исследования «адаптации»
Психоаналитический подход/З. Фрейд	Автор не использует термин «адаптация», описывает его через взаимодействие личностных подструктур – Ид, Эго, Суперэго. Процесс адаптации протекает с помощью защитных механизмов и позволяет установить равновесия между личностными подструктурами и тем самым избежать невроза [89].
Психосоциальный подход/Э. Эриксон	Носитель адаптивных функций – Эго. Его роль заключается в развитии и становлении идентичности, которая в свою очередь «оберегает целостность и индивидуальность опыта человека, дает ему возможность предвидеть как внутренние, так и внешние опасности и соизмерять свои способности с социальными возможностями, предоставляемыми обществом» [96, с. 8]. Уровень эффективности адаптации зависит от успешного разрешения личностью кризисов развития, на которую влияют как социальная среда, так и внутренние особенности индивидуального развития личности.
Психосоциальный подход/А. Адлер	Автор выделил два механизма адаптации личности: комплекс неполноценности и стремление к превосходству. Именно эти два инструмента дают основу для направления адаптационного процесса [90, с. 614-617].
Когнитивный подход/Ж. Пиаже	Автор применил понятие адаптации непосредственно к личности. Субъективным факторов в его теории считается интеллект личности. К инструментам адаптации автор отнес процессы ассимиляции (процесс лишения своих черт и замены на черты другого общества) и аккомодации (приспособление). Таким образом, интеллект личности стремится к установлению равновесия между ассимиляцией и аккомодацией.
Гуманистический подход/ А. Маслоу, К. Роджерс	Адаптация личности может быть эффективной в том случае, если будут удовлетворены все базовые потребности человека. К их числу автор отнес: физиологические потребности, потребности в безопасности, признании, самоактуализации. К. Роджерс полагал, что эффективность адаптации личности к социальной среде зависит от целостности, внутренней самосогласованности в целом, а также и от самооценки, адекватности, креативности и других личностных особенностей.
Экзистенциальный подход/ В. Франкл	Сущность социально-психологической адаптации заключается в поиске и нахождении конструктивного жизненного смысла, ценностей, обладающих для личности большой значимостью и позволяющих преодолевать проблемные моменты

Окончание Таблицы 2

	и фрустрации, которые сопровождают жизненный путь личности [88].
--	------------------------------------------------------------------

Представители различных подходов по-разному рассматривают сущность адаптации, но сходятся во мнении, что составляющей основой процесса адаптации является взаимодействие личности и социальной среды. Под воздействием социальной среды личность активно приспосабливается к существующим условиям и достигает самореализации.

В рамках настоящего исследования особое внимание уделяется феномену социально-психологической адаптации, который представляет собой интеграцию психологической и социальной адаптации, обеспечивая индивиду гармоничное взаимодействие с окружающей средой и достижение самореализации. Под социально-психологической адаптацией подразумевается процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды, что приводит к оптимальному согласованию целей и ценностей личности и группы. В контексте данного исследования мы опираемся на позиции представителей гуманистического подхода, поскольку их взгляды наиболее соответствуют нашему пониманию данного процесса. Социальная адаптация, будучи сложным социальным процессом, находится в тесной взаимосвязи с организационной структурой общества. В стабильные периоды общественного развития адаптация индивида протекает по-иному, нежели в кризисные времена. В такие периоды происходит дестабилизация системы ценностей, трансформация устоявшихся социальных норм и ослабление регулирующих функций социальных институтов, что непосредственно отражается на поведенческих реакциях индивидов [44].

Социально-психологическая адаптация представляет собой механизм защиты личности, который способствует устранению внутреннего напряжения, состояния нестабильности, страха и беспокойства, возникающих в процессе взаимодействия с социумом. Защитные механизмы психики играют ключевую роль в процессе психологической адаптации

индивида. Согласно исследованиям, данные механизмы формируются и активируются в результате травматических событий в области межличностных отношений, особенно в раннем возрасте [12; 23].

Н.А. Свиридов акцентирует внимание на том, что социально-психологическая адаптация представляет собой комплексный процесс интеграции личности в коллективные структуры, включающий адаптацию к внутренним социальным взаимодействиям, формирование когнитивных и поведенческих паттернов, соответствующих ценностям и нормам данного коллектива, а также приобретение и совершенствование навыков межличностного взаимодействия внутри этого коллектива [81, с. 68]. Значительный вклад в изучение этого феномена внес советский и армянский учёный-психолог, этнолог и философ А.А. Началджян. В своих трудах он предложил классификацию социально-психической адаптированности личности и выделил формы адаптации, что позволяет наиболее полно понять данные процессы. На социологическом уровне Началджян выделяет адаптивные процессы следующих типов: сотрудничество, соперничество и конфликт. А.А. Началджян в своих работах выделял следующие типы психологической адаптации: нормальная адаптация, девиантная адаптация, патологическая адаптация [59; 18, с. 108-114].

1. Нормальная адаптация – это процесс, при котором личность достигает адаптированности в типичных проблемных ситуациях без нарушения целостности структуры личности и в соответствии с социальными нормами.

2. Девиантная (нонконформистская) адаптация – при этом типе личность удовлетворяет свои индивидуальные потребности в своей среде без учета ожиданий и требований среды, чем самым вызывает неприятие со стороны членов общества.

3. Патологическая адаптация – осуществляется при помощи незрелых примитивных защит и механизмов, деструктивных форм поведения и паттернов, что ведет к невротическим расстройствам и нарушениям

социального функционирования.

Для изучения рассматриваемой проблемы представляет значительный интерес подход О.В. Хухлаевой, которая в контексте исследования психологического здоровья детей обращает внимание на проблему адаптации индивида к социальной среде. В своих научных трудах она акцентирует внимание на необходимости определения понятия нормы адаптации, опираясь на анализ взаимодействия человека с окружающей средой. Это включает в себя гармоничное соотношение способности индивида адаптироваться к среде и возможности модифицировать её в соответствии со своими потребностями. Важно отметить, что с возрастом усиливается потребность индивида в приспособлении к условиям окружающей среды. В своих исследованиях О.В. Хухлаева выделяет различные уровни адаптации к социальной среде, что позволяет более глубоко понять данные процессы [92].

1. Устойчивая адаптация характеризуется наличием значительного резерва сил, необходимых для преодоления стрессовых ситуаций, а также активным творческим отношением к действительности и наличием созидательной позиции.

2. Средний уровень адаптации (адаптивный) предполагает общую адаптированность индивида к социальной среде, однако он сопровождается повышенной тревожностью и отсутствием запаса прочности психологического здоровья.

3. Низкий уровень адаптации (дезадаптивный) характеризуется нарушением баланса между процессами ассимиляции и аккомодации.

Представленная классификация, на наш взгляд, может быть успешно использована для определения уровня социально-психологической адаптации личности в условиях социальной среды [42].

В зависимости от уровня взаимодействия индивида с окружающей средой представляется возможным предложить альтернативную классификацию типов адаптации, как это иллюстрируется на рисунке 1.



Рисунок 1. Типы адаптации

Таким образом, существует множество видов и типов адаптации личности в социальной среде. Каждая классификация, предложенная различными авторами, заслуживает научного внимания и может быть применена на практике. В данном исследовании акцент будет сделан на социально-психологической и профессиональной адаптации личности в контексте рабочей среды.

Профессиональная адаптация, характеризующаяся освоением определенного уровня профессиональных знаний, навыков сотрудничества, формированием необходимых личностных качеств и позитивного отношения к профессиональной деятельности.

Подытоживая настоящий параграф, мы можем говорить о том, что социально-психологическая адаптация представляет собой сложный и многогранный процесс, в котором индивид и его окружение взаимодействуют на различных уровнях: физиологическом, психологическом и социальном. Согласно анализу, можно отметить, что различные авторы по-разному трактуют понятие «адаптации». Однако все они согласны с тем, что адаптация представляет собой процесс, направленный на приспособление человека к изменяющимся условиям окружающей среды. Эффективность

этого процесса определяется адаптивными способностями индивида, которые зависят от адаптивных механизмов и поведенческих стратегий. Эти механизмы и стратегии формируются на основе комплекса врожденных способностей и личностных характеристик, развивавшихся у человека в раннем детстве и в процессе социализации.

Социально-психологическая адаптация подразумевает процесс активного приспособления человека к условиям социальной среды, что ведет к оптимальному согласованию целей и ценностей как личности, так и группы. В рамках данного исследования мы основываемся на позициях представителей гуманистического подхода, так как их взгляды наиболее соответствуют нашему пониманию этого процесса. Социальная адаптация, являясь сложным социальным явлением, тесно связана с организационной структурой общества. Ученые выделяют различные механизмы, формы, типы, виды и уровни социально-психологической адаптации.

1.2. Особенности процесса социально-психологической адаптации личности в рабочей среде

Рассматривая понятие социально-психологической адаптации в рабочей среде, следует учитывать такие научные дисциплины, как организационная психология, психология труда, управление персоналом, менеджмент организаций и др. Многие авторы и исследователи предлагают различные трактовки понятия адаптации работника к труду. В таблице 3 представлены некоторые варианты определения адаптации в профессиональной деятельности, предложенные некоторыми авторами.

Таблица 3. – Понятие «адаптации» в профессиональной деятельности

Автор	Понятие	Определение понятия
Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб	Адаптация	Система организационных и управленческих мероприятий, цель которых – облегчение вхождения сотрудников в организацию [27, с. 200].

Продолжение Таблицы 3

Б.Ф. Ломов и А.Л. Журалев	Трудовая адаптация	Адаптации к условиям конкретного предприятия, особенностям организации труда и дисциплины на нем. Специфика процесса адаптации личности состоит в том, что в ходе своей жизнедеятельности она сталкивается с необходимостью активного приспособления к разным элементам социальной среды, а именно: ее социально-психологическим, культурным, профессиональным, бытовым и другим характеристикам [50].
О.С. Дейнека	Экономико-психологическая адаптация	Процесс адаптации человека как субъекта хозяйствования к рынку (производителя и потребителя, участника обмена и распределения, объекта экономической политики) [22, с. 110].
А.Я. Кибанов	Трудовая адаптация персонала	Взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процесс производства новых для него профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-административных, экономических, санитарно-гигиенических и бытовых условий труда и отдыха [37].
О.А. Горленко	Адаптация	Процесс активного взаимного приспособления принятого на работу человека и организации с целью наиболее эффективной реализации физического и творческого трудового потенциала работника [20, с. 152].
О.А. Лапшова	Адаптация персонала	Комплекс усилий и мероприятий, направленных на то, чтобы вновь пришедший или вновь назначенный сотрудник как можно быстрее привык к новым условиям труда, корпоративной культуре, принятым нормам и правилам, и вышел на нормальный для организации уровень производительности [48, с. 161].
Т.Ю. Базаров, Б.Л. Ереминой	Адаптация	Процесс знакомства сотрудника с деятельностью и организацией и изменение собственного поведения в соответствии с требованиями среды [15, с. 167].
А.П. Егоршин	Адаптация сотрудника	Процесс приспособления коллектива к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды организации, а также приспособление индивидуума к рабочему месту и трудовому коллективу [15, с. 167].
Е.В. Клеппер, Н.В. Кротова	Адаптация	Взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных,

Окончание Таблицы 3

		психологических и организационно-экономических условиях труда [14, с. 18-19].
И.М. Калиновская	Адаптация специалиста	Приспособление к новым условиям жизнедеятельности, но и активное усвоение норм профессионального общения, трудовой дисциплины, производственных навыков, традиций трудового коллектива, то есть процесс вхождения в ту или иную социальную среду.

В целом, все авторы сходятся во мнении относительно сущности адаптации, хотя их формулировки и подходы к этому процессу могут различаться.

В процессе социально-психологической адаптации, представляющий собой взаимодействие индивида и социальной группы, в данном случае рабочего коллектива, индивид эффективно выполняет свои основные функции и адекватно отвечает на ролевые ожидания, предъявляемые группой. Понятие социализации тесно коррелирует с социально-психологической адаптацией, обозначая взаимозависимые процессы. Однако человек может быть социализированным, но при этом демонстрировать признаки дезадаптации. Более того, чрезмерная степень социализации может способствовать дезадаптации человека. Социализация представляет собой процесс усвоения индивидом социального опыта, характерного для общества, к которому он принадлежит. В ходе социализации личность активно воспроизводит и расширяет свои социальные связи [30]. Таким образом, в сущности, процесс социально-психологической адаптации направлен на удовлетворение базовой социальной потребности в позитивном отношении и самоотношении, что отражает психологическую и социальную сущность личности. Личность зависит не только от силы внешних воздействий, но и от индивидуально-психологических особенностей. Изменения ситуации приводят к изменениям в структуре личности, при этом всё больше черт личности подвержены изменениям. Черты личности – это устойчивые качества, которые мало меняются в зависимости от ситуации. В

процессе адаптации, особенно к новым условиям, личность часто проявляется в своих интегративных чертах, и этот процесс тесно связан с самосознанием. Адаптация требует перестройки личностных структур, и в ходе самосознания происходят изменения, влияющие на мировоззрение и систему отношений личности. Однако, чтобы понять механизм формирования самосознания, необходимо изучить, какие механизмы существуют в его структуре, и как они изменяются в процессе адаптации [78]. В вышеизложенном контексте целесообразно также учитывать такие характеристики и показатели сотрудника как [49]:

- Ценностные ориентации (система установок, убеждений, предпочтений, выраженная в сознании и поведении). В современном понимании ценностные ориентации представляют собой предпочтения или отвержения определенных смыслов, которые выступают как основы организации жизни, а также готовность или неготовность вести себя в соответствии с ними. Ценностные ориентации определяют общую направленность интересов и стремлений личности, иерархию индивидуальных предпочтений и образцов, целевые и мотивационные программы, уровень притязаний и престижных предпочтений, представления о должном и механизмы выбора по критериям значимости, а также меру готовности и решимости через волевые компоненты реализовать себя [58]. Система ценностных ориентаций, как психологическая характеристика зрелой личности, является одним из ключевых аспектов, определяющих отношение человека к социальной действительности. Она формирует мотивацию поведения и значительно влияет на все аспекты его деятельности.

- Направленность личности. Содержание направленности – это главным образом доминирующие, социально обусловленные отношения личности к окружающему миру. Направленность личности позволяет ценностным ориентациям проявляться в активной деятельности человека, превращаясь в устойчивые мотивы и убеждения [16, с. 122]. Эти ценностные ориентации играют мотивационную роль и определяют выбор деятельности.

- **Я-концепция.** Динамика формирования Я-концепции определяется степенью рефлексивного соотношения между Я-реальным и Я-идеальным, что является психологическим детерминантом адаптации специалиста к профессиональной деятельности. Сформированная Я-концепция указывает на степень адаптации личности к условиям труда. Следовательно, расхождение между Я-реальным и Я-идеальным активизирует и мобилизует адаптационные возможности сотрудника. Рефлексивное осознание разницы между Я-реальным и Я-идеальным работника является важной психологической предпосылкой, формирующей ценностно-смысловую установку профессионала [11]. Осознание себя в профессии становится смыслом жизни, что естественным образом формирует психологическое состояние открытия себя как профессионала и мотивационную включенность, где доминирует устойчивый мотив достижения самореализации и саморазвития в профессии.

- **Индивидуально-личностные особенности.** Индивидуально-личностные особенности значительно влияют на социально-психологическую адаптацию индивида, определяя его восприятие изменений в окружающей среде и требованиях социальной и профессиональной жизни. Ключевыми качествами являются открытость, устойчивость к стрессу, эмоциональная стабильность и общительность, которые способствуют успешной адаптации. Важным аспектом является внутренняя мотивация и целевая установка, способствующие интеграции в новую среду. Личностные характеристики могут варьироваться в зависимости от культурного контекста, что подчеркивает мультикультурный аспект адаптации. Учет индивидуально-типологических характеристик помогает менеджерам по управлению персоналом оптимизировать процесс адаптации сотрудников и повысить эффективность работы коллектива.

- **Коммуникативные свойства личности.** Коммуникативная компетентность является ключевым фактором для поддержания внутреннего и внешнего баланса при адаптации к изменениям в обществе. Это качество

можно рассматривать как ситуативное проявление адаптивности, которое имеет комплексный характер. Оно проявляется в умении использовать средства коммуникации, а также в способности личности устанавливать контакты и выстраивать эффективные взаимоотношения [2; 41, с. 5-18]. Коммуникативная компетентность включает в себя множество умений, в том числе способность осваивать социальные роли, которые необходимы для успешной жизнедеятельности и решения различных задач, включая задачи адаптации [19]. Ю.Н. Емельянов рассматривает коммуникативную компетентность как категорию, которая управляет системой отношений человека с самим собой и окружающим социальным миром. Следовательно, социально-психологическая адаптивность будет зависеть от коммуникативной компетентности личности и находиться под её регулированием [26; 2].

- Свойства интеллекта. Интеллект – это сложная когнитивная способность, охватывающая мышление и рациональное познание, в отличие от субъективных аспектов, таких как чувства и интуиция. Он представляет собой устойчивую структуру умственных способностей, связанную с когнитивным стилем и стратегиями решения проблем. Интеллект интегрирует способности, знания и умения, позволяя оценивать взаимосвязи между фактами для достижения целей. Индивид с высоким интеллектом может идентифицировать проблемы и находить решения. В более широком смысле, интеллект – это способность рационально мыслить и адаптироваться к жизненным обстоятельствам, играя ключевую роль в успешной адаптации и решении задач [70, с. 316-337]. Человек использует интеллект для анализа мира и создания моделей реальности, хотя его возможности могут быть ограничены при осмыслении сложных процессов. При этом важно отметить односторонность интеллекта: он помогает расчленять целостность мира на элементы и свойства, а затем конструировать из них искусственные модели [71, с. 98]. Качество жизни зависит от личной ответственности и веры в возможность улучшения. Эта вера и действия повышают шансы на

достижение целей, а основная функция интеллекта – выбор средств для их реализации.

- Эмоционально-волевое поведение Е.П. Ильин подчеркивает, что эмоции играют важную роль в решении адапционных проблем, представляя собой «рефлекторную психовегетативную реакцию, которая связана с субъективным, предвзятым отношением (выражающимся в переживании) к ситуации и её исходу (событию), а также способствует организации адекватного поведения в данной ситуации» [32, с. 50].

Процесс оптимальной социально-психологической адаптации заключается в формировании новой, более сложной и совершенной системы, в рамках которой человек и окружающая среда функционируют как автономные подсистемы. Эта новая система обладает качественно новыми свойствами и функциями, отсутствующими у исходных компонентов, что повышает общую продуктивность её подсистем. Формирование такой системы является результатом взаимодействия индивида и среды, приводящим к взаимным изменениям. Для достижения максимальной эффективности и скорости процесса адаптации, в том числе и профессиональной, необходимо активное, сознательное и целенаправленное регулирование происходящих изменений со стороны индивида. Основные положения, на которые опирается классификация стратегий адаптивного поведения, заключаются в [4; 53]:

1. Контактность-избегание (наличие или отсутствие взаимодействия).
2. Направленность изменений (изменение среды или самого индивида).
3. Активность-пассивность индивида (наличие или отсутствие действий, направленных на изменение ситуации).

Сочетание данных стратегий в индивидуальном поведении определяет стиль адаптации личности в среде, что представлено в таблице 4.

Таблица 4. – Классификация стратегий адаптивного поведения

Название стратегии, основания	Краткое описание стратегии поведения
<p>«Стратегия кузнеца и воина» Активный, контактный, направленный вовне (активное изменение среды).</p>	<p>Характерно стремление активно воздействовать на среду или партнёра с целью изменить их, «приспособить» к своим особенностям и потребностям. Данная стратегия предполагает широкий арсенал средств и может реализоваться через активное давление на партнёра, преобразование среды, а также различные виды манипуляции.</p>
<p>«Стратегия человека, высекающего себя из камня» Активный, контактный, направленный вовнутрь (активное изменение себя).</p>	<p>Активном изменение себя таким образом, чтобы среда перестала восприниматься как фрустрирующая. Такой эффект может достигаться через изменение восприятия ситуации, системы потребностей и ценностей, отработку адекватных форм поведения и реагирования. Эта стратегия предполагает сознательно и произвольно достигнутые изменения в себе.</p>
<p>«Стратегия перелётной птицы» Активный, избегающий, направленный вовне (активный уход из среды и поиск новой).</p>	<p>Человек уходит от контакта с фрустрирующей средой и сосредотачивает силы на поиске новой, более приемлемой среды (или партнёра). В этом случае возможны изменения места жительства, работы, учебы, смена круга друзей, образование новой семьи.</p>
<p>«Стратегия улитки» Активный, избегающий, направленный вовнутрь (активный уход от контакта со средой и погружение во внутренний мир).</p>	<p>Избегание контакта со средой посредством замыкания во внутреннем, «своём» мире, с целью поиска альтернативы реальному миру. Стратегия характеризуется концентрацией на внутренних состояниях и переживаниях, может сопровождаться психологическим подавлением, вытеснением фрустрирующих факторов, использованием дополнительных средств (алкоголя, наркотиков) для изменения внутреннего состояния.</p>
<p>«Стратегия камня в ручье» Пассивный, контактный, направленный вовне (пассивная репрезентация себя).</p>	<p>Упрямая демонстрация своей позиции. Как правило, здесь отсутствует активность, направленная на изменение ситуации: человек не стремится воздействовать на партнёра, также как и отказывается от пересмотра своей собственной позиции. Случаи приверженности чётким жизненным принципам, упрямство и, иногда, фанатизм.</p>
<p>«Стратегия хамелеона» Пассивный, контактный, направленный вовнутрь (пассивное подчинение условиям среды).</p>	<p>Пассивное подчинение условиям среды. Изменения происходят под воздействием влияния извне, без самостоятельного сознательного анализа ситуации и, в большинстве случаев, не предполагают глубокой личностной перестройки. Наиболее яркое проявление этой стратегии – внешнее конформное поведение.</p>

Окончание Таблицы 4

<p>«Стратегия паруса, ожидающего ветра» Пассивный, избегающий, направленный вовне (пассивное выжидание внешних изменений).</p>	<p>Стремление избежать неприятных влияний среды, выжидая внешних изменений. Откладывая решение важных проблем на более поздний срок, человек временно ограничивает свои контакты со средой, оставаясь, по возможности, незаметным, «замороженным» до появления удовлетворяющих его условий.</p>
<p>«Стратегия созревающего яблока» Пассивный, избегающий, направленный вовнутрь (пассивное ожидание внутренних изменений).</p>	<p>Ожидание благоприятных изменений не вовне, а внутри себя. Это может быть изменение настроения, созревание, появление ощущения внутренней готовности. Откладывая решение проблемы на более поздний срок, человек мысленно апеллирует к тому, что он ещё не готов, но через некоторое время внутренние условия сложатся в его пользу.</p>

Рассмотренные типы стратегий поведения, которые могут быть успешно применены для описания различных форм взаимодействия: в коллективе, диаде, организации и обществе в целом. Каждая стратегия имеет определенный контекст, в котором она проявляет наибольшую эффективность или является единственно возможным вариантом. Однако, в некоторых условиях каждая из стратегий может проявлять дезадаптивные или даже деструктивные свойства. В таких ситуациях возникает необходимость комбинировать несколько стратегий поведения, что формирует стиль адаптации личности.

Адаптивная функция стратегии реализуется тогда, когда она способствует развитию и совершенствованию взаимодействующих сторон или обеспечивает сохранение целостности личности либо социальной среды. Помимо классификации стратегий адаптивного поведения, Н.Н. Мельникова в своих трудах выделяет пять взаимосвязанных этапов социально-психологической адаптации [53]:

- Первичная реакция на изменения: на начальном этапе наблюдается слабая ориентация в новой ситуации. Изменившиеся требования остаются незнакомыми, отсутствуют необходимые знания и опыт для решения возникающих проблем. Поведенческая активность носит

спонтанный характер. Критически важно принять изменившиеся условия и сформировать новую систему взаимодействия. Продолжительность этого состояния варьируется от нескольких дней до нескольких месяцев, что зависит от индивидуально-типологических особенностей личности. В рабочей среде, зачастую, это ситуация, когда новый сотрудник в компании сталкивается с незнакомыми рабочими процессами и инструментами. Он чувствует себя дезориентированным и не уверен, как правильно выполнять задачи. Важно, чтобы руководство предоставило поддержку и обучающие материалы для ускорения адаптации.

- Ориентировка: на данном этапе происходит накопление необходимых знаний для разрешения проблемной ситуации. Формируется определенное осмысление внешних аспектов ситуации, создается ее когнитивный образ, который затем интегрируется в целостные представления субъекта о себе и его взаимосвязях с окружающей средой. Например, сотрудник начинает активно изучать внутренние документы компании, посещает тренинги и семинары, а также обращается за помощью к более опытным коллегам. Постепенно он начинает понимать структуру компании и свои обязанности, формируя когнитивное представление о новой среде.

- Внутренняя переработка и осмысление: третий этап включает сознательный выбор адекватной стратегии поведения для создания новой системы взаимодействия. Это требует расширения социального пространства личности, сопровождаемого напряжением и стрессом. На данной стадии происходит постоянное преодоление стресса, вызванного разрывом между желаемым и действительным. Например, сотрудник осознает, что для успешной работы необходимо изменить свои привычки и подходы деятельности. Он начинает применять новые методы работы, активно участвует в командных обсуждениях и принимает решения, которые помогают ему лучше интегрироваться в коллектив.

- Действия, направленные на изменение отношения к новой системе: реакция и адаптация к длительному воздействию различных

факторов, включая изменение привычного стереотипа жизни, переживание эмоций, утрату прежнего социального и профессионального статуса, отсутствие близкого социального окружения и неудовлетворенность самореализацией в различных видах деятельности. В результате этих процессов индивид мобилизует свои ресурсы для активного взаимодействия. Так, сотрудник сталкивается с эмоциональными трудностями из-за утраты прежнего статуса и отсутствия привычного круга общения. Он начинает активно искать новые социальные связи внутри компании, участвует в командных мероприятиях и развивает новые навыки, что помогает ему преодолеть внутренний дискомфорт и найти свое место в коллективе.

- **Продуктивное взаимодействие:** этот этап характеризуется состоянием адаптированности индивида, включающим комфорт, эмоциональную стабильность и уравновешенность. Отношение к ситуации становится устойчивым и позитивным. Самореализация личности возможна в любой сфере деятельности: коммуникативной, трудовой или познавательной. На данном этапе происходит полное соответствие между индивидом и окружающей средой. К примеру, сотрудник полностью адаптировался к новым условиям, чувствует себя комфортно и уверенно. Он успешно выполняет свои профессиональные обязанности, активно участвует в командной работе и демонстрирует высокую продуктивность. Его отношение к работе становится позитивным, что способствует его дальнейшему профессиональному развитию и самореализации.

Похожую модель этапов социально-психологической адаптации личности предложил В.С. Саблин. Данная классификация включает три последующие стадии [77, с. 89-103]:

- **Ориентировочная стадия:** на этом этапе наблюдаются противоречия между когнитивными представлениями, ожиданиями личности и объективным положением дел. Для индивида характерны сдержанность в социальном взаимодействии и скованность в поведенческих реакциях. Например, новый сотрудник приходит в компанию с ожиданиями,

сформированными на основании предыдущего опыта и информации из внешних источников. Он замечает, что его представления о рабочем процессе и офисной культуре не всегда совпадают с реальностью. Сотрудник ведет себя сдержанно на совещаниях, старается наблюдать и понимать неписанные правила и нормы общения в коллективе.

- Стадия истинной адаптации: на данном этапе происходит оценка степени соответствия предъявляемых требований и их применения членами социальной группы. К примеру, осознав реакцию окружающих, индивид выбирает стратегию общения и поведения, направленную на установление соответствия между предъявляемыми требованиями и их реализацией среди членов группы.

- Стадия стабилизации: на этом этапе устанавливается равновесие во взаимоотношениях между адаптирующейся личностью и социальным окружением, что свидетельствует о достижении состояния адаптации. Пример: сотрудник находит баланс между своими ожиданиями и реальностью рабочей среды. Он чувствует себя уверенно в коллективе, понимает свои задачи и обязанности, а также знает, как эффективно взаимодействовать с коллегами и руководством. Состояние адаптации достигнуто, и сотрудник стабильно демонстрирует высокую продуктивность и удовлетворенность работой.

Процесс адаптации сотрудника в рабочем коллективе является важной задачей как для самого сотрудника, так и для работодателя. В управлении персоналом данное направление занимает приоритетное место. Значимость правильно организованной адаптации и введения новых сотрудников в курс дела сложно переоценить. В процессе развития организации возникает постоянная потребность в привлечении новых квалифицированных кадров, от уровня профессионализма, компетентности и активности которых зависит будущее организации, поскольку человеческий капитал является её основным ресурсом. Для того чтобы сотрудники в максимально короткие сроки начали работать эффективно, необходимо проведение определённых

адаптационных мероприятий. В своей работе Н.В. Володина утверждает следующее: «специалист, осваивая профессиональную сферу своей жизни, всегда проходит два уровня адаптации [17, с. 242]:

1. Профессиональный (обусловлен обстоятельствами внешнего и внутреннего характера, т.е. особенности целей, организации, содержания, технологий, средств профессиональной деятельности).

2. Социально-психологический (это адаптация к коллективу, к традициям и неписанным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений в коллективе, означает включение работника в коллектив, как равноправного, принимаемого всеми его членами)».

Автор подчеркивает идею того, что адаптация сотрудников – это не только процесс в системе управления персоналом, но и психологический аспект развития личности.

Понятие адаптации в психологии труда связывается с понятием субъекта труда и стадиями его развития [32]. Е.А. Климов в своих научных трудах выделил стадии развития человека как субъекта труда. В его концепции стадии развития человека (предыгровая стадия, игровая стадия, стадия овладения учебной деятельностью, стадия оптации, стадия подготовки) завершаются стадией становления профессионала. На последующих этапах Климов анализирует фазы развития профессионала и его адаптацию в трудовой среде. В процессе профессиональной адаптации происходит формирование личности и усвоение действующих в коллективе норм, форм и средств деятельности.

Е.А. Климов подчеркивает, что адаптация представляет собой многогранный процесс, включающий в себя психофизиологическую, социально-психологическую и профессиональную адаптацию. Каждый из этих видов адаптации может представлять собой определенные трудности для нового специалиста в организации. Анализируя социально-психологическую адаптацию, Е.А. Климов подразумевает приспособление к

новой социальной среде, интеграцию в систему профессиональных межличностных связей и отношений, освоение новых социальных ролей, норм поведения, групповых норм и ценностей, а также идентификацию с профессиональной группой [32]. Наибольшие затруднения у новых специалистов вызывает усвоение групповых норм и интеграция в уже сложившуюся систему межличностных связей. Особенно значима для нового сотрудника информация о групповых нормах, соблюдение которых является строго обязательным, а нарушение недопустимым.

Рассмотренное понятие адаптации применительно как к личности в целом, так и к сотруднику в организации. Далее будут рассмотрены основные виды адаптации сотрудника и факторы, способствующие успешной социально-психологической адаптации личности в организации.

Специалисты по-разному классифицируют виды адаптации персонала, однако большинство сходится во мнении, что существуют две большие группы адаптации: производственная и внепроизводственная. Например, авторы А.Я. Кибанов и О.А. Лапшова в своих трудах приводят схожие классификации адаптации персонала [36, с. 163, 358].

Авторы разделяют адаптацию сотрудников на две большие группы: производственная и внепроизводственная. Ознакомимся с классификацией более детально можно, рассмотрев таблицу 5.

Таблица 5. – Виды и формы адаптации персонала

Группа	Формы	Сущность
Производственная	Профессиональная	Приобретением дополнительных знаний и навыков в профессиональной области. Выражается в формировании профессионально необходимых качеств личности, в развитии положительного отношения сотрудника к своей профессии и к организации в целом.

Окончание Таблицы 5

	Психофизиологическая	Освоение совокупности условий: физические и психические нагрузки, уровень монотонности труда, режим и ритм труда, внешние факторы воздействия. Этот вид адаптации зависит от здоровья сотрудника, его естественных реакций и индивидуальных биоритмов.
	Социальная	Освоение сотрудником норм, ценностей и традиций организации, выявление формальных и неформальных групп в коллективе, позитивном взаимодействии с членами группы.
	Организационная	Привыкание сотрудника к организационному управлению со стороны руководства, знакомство с особенностями организационного механизма управления, местом своего рабочего подразделения и своими задачами. При этом виде адаптации у сотрудника должно сформироваться понимание его роли, как рабочей единицы в организации.
	Экономическая	Ознакомление с условиями оплаты труда, с системой экономических стимулов и мотивов.
	Санитарно-гигиеническая	Ознакомление с правилами трудового распорядка, с требованиями трудовой, производственной и технологической дисциплины.
Внепроизводственная	К бытовым условиям	Обеспечение сотрудника необходимыми бытовыми условиями, к которым относятся: жильё, устройство детей в детские сады, медицинское обслуживание и т.п.
	К внепроизводственному общению с коллегами	Означает общение с коллегами во внерабочее время и вхождение в одну из неформальных групп коллектива, что способствует формированию здорового психологического климата в коллективе.
	В период отдыха	Привлечение внимания внерабочего времени. Формы проявления: проведение внутриорганизационных спортивных и культурно-массовых мероприятий.

В совокупности производственная и внепроизводственная адаптация подразделяются на две большие группы. К внепроизводственной адаптации можно отнести: адаптацию к бытовым условиям, к внепроизводственному общению с коллегами и адаптацию в период отдыха. Вторая группа –

производственная адаптация состоит из следующих форм: профессиональная, психофизиологическая, социальная или социально-психологическая, организационная, экономическая, санитарно-гигиеническая. Обе группы адаптации способствуют активному включению сотрудника в рабочий процесс, достижению необходимой эффективности в минимальные сроки, а также снижению степени напряжённости и тревожности у новичка. Остановим наше внимание в большей степени на профессиональной и социально-психологической адаптации.

При рассмотрении феномена профессиональной адаптации следует учитывать следующие обстоятельства. Первое связано с тем, что профессионал – это человек в целом (и индивид, и субъект деятельности, и личность, и индивидуальность). Соответственно, его профессиональную адаптацию следует рассматривать на различных уровнях:

- адаптацию индивида – к условиям физической составляющей профсреды;
- адаптацию личности – к условиям социальной составляющей профсреды;
- адаптацию субъекта труда – к операционально-функциональным требованиям профессиональной среды.

Социальная или социально-психологическая адаптация – это приспособление сотрудника к коллективу. Она заключается в освоении сотрудником норм, ценностей и традиций организации, выявление формальных и неформальных групп в коллективе, позитивном взаимодействии с членами группы. Цель данной формы адаптации – включение сотрудника в рабочий коллектив, как полноценного и равноправного члена, которого принимают все участники.

В одной из статей Т.А. Панкова отмечает, что существует несколько этапов или видов социально-психологической адаптации специалистов в рабочей среде.

1. Отрицание – новый сотрудник не принимает ценности организации,

его ожидания целиком не совпадают с реальностью. В большинстве случаев такие сотрудники увольняются в первые месяцы работы.

2. Приспособленчество – сотрудники полностью принимают все правила и нормы организации, такой тип сотрудников составляет большую часть штата любой организации.

3. Маскировка – сотрудник демонстрирует принятие второстепенных установленных в организации норм и правил при одновременном «отрицании» основных установок, подобная линия поведения типична для сотрудников группы риска, которые могут разорвать трудовое соглашение в любой момент.

4. Адаптивный индивидуализм – принятие основных правил и норм организации при полном «несогласии» с второстепенными ценностями, это дает возможность работнику сохранить собственную индивидуальность и отлично справляться со своими служебными обязанностями [63].

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод, что социально-психологическая адаптация человека в рабочей среде – это процесс знакомства сотрудника с организацией и своими новыми трудовыми обязанностями, а также процесс активного приспособления человека к рабочему месту и коллективу.

Говоря о социально-психологической адаптации, как о процессе, мы понимаем, что любой процесс имеет свои определенные стадии или этапы. В целом специалисты дают достаточно похожие классификации стадий адаптаций, однако они расходятся во мнении относительно их длительности и количества. Так, например, И.Б. Дуракова приводится следующее разделение на стадии [25, с. 197]:

- 1) стадия ориентации (ознакомления);
- 2) стадия приспособления;
- 3) стадия ассимиляции;
- 4) стадия идентификации.

Итак, когда работник приходит в организацию, он попадает в новую

для себя среду и постепенно начинает знакомиться с правилами, нормами, ценностями, принятыми в данной компании. Этот период называется ориентационный (ознакомительный). На этой стадии новичок изучает цели и задачи организации, взаимоотношения в коллективе и определяет, насколько подходит ему данная организация.

Следующий этап – приспособление. На данной стадии работник начинает внедрять организационные стандарты, правила и стереотипы, а также устанавливает конструктивные взаимоотношения с коллегами [25, с. 197]. На этом этапе очень важно оказать сотруднику помощь, так как от этого может зависеть продолжительность его приспособления, а значит и эффективность работы.

Что касается стадии ассимиляции, авторы несколько расходятся во мнениях, сотрудник на этой стадии уже полностью должен приспособиться к организации и перенять все ее нормы и правила. В соответствии с этим они выделяют данную стадию, как последнюю. И. Б. Дуракова же полагает, что на данной стадии сотрудник еще не полностью принял нормы компании, что он все еще интегрируется. По мнению автора, полное приспособление, отождествление личных целей с целями коллектива и организации может произойти на стадии идентификации [25, с. 197].

В процессе интеграции в коллектив и организацию сотрудник может сталкиваться со следующими трудностями, влияющими на его социально-психологическую адаптацию:

- недостаток опыта и знаний для выполнения профессиональных обязанностей;
- неполное информирование о рабочих обязанностях, нормах и правилах коллектива;
- неумение продемонстрировать себя как ответственного, активного и добросовестного сотрудника;
- психологическое напряжение, вызванное изменением обстановки и окружения;

- многофакторность задач, включающая выполнение рабочих обязанностей, установление межличностных контактов, выстраивание должностной иерархии и прочее.

Игнорирование трудностей, с которыми сталкивается работник на начальных этапах адаптации, может привести к его неспособности интегрироваться в коллектив, что, в свою очередь, может спровоцировать его увольнение. Поэтому процессу социально-психологической адаптации необходимо уделять более пристальное внимание.

При изучении вопросов социально-психологической адаптации сотрудников в организации следует учитывать факторы и критерии данного процесса. Оценка эффективности адаптации невозможна без четкого определения соответствующих критериев. Для проведения полноценного анализа и оценки эффективности адаптации сотрудника необходимо обратиться к критериям адаптации личности в рабочей среде, основываясь на анализе психологической, научной и социальной литературы.

Существует множество классификаций факторов адаптации, наиболее распространенная из которых делит их на внутренние и внешние. К внешним факторам, относящимся к социальной среде и ее возможностям, можно отнести [21, с. 35-40]:

- организацию, ее цели, содержание;
- технологии, используемые в работе;
- социальные условия, где проходит трудовая деятельность;
- неформальные психологические связи между членами коллектива.

Внутренние факторы (персональные возможности индивида) могут включать такие аспекты, как уровень адаптационного потенциала нового сотрудника, степень развития его адаптивных качеств, адекватность мотивации профессиональной деятельности и соответствие предъявляемым требованиям к результатам труда. Данные критерии позволяют определить и оценить процесс адаптации сотрудника к рабочей среде.

Л.П. Хохлова при рассмотрении процесса социально-психологической

адаптации выделяет внешние и внутренние условия. К внешним условиям или критериям она относит: совместную деятельность, достижение конечного результата, единое пространство, а также одновременное выполнение индивидуальной деятельности, характер взаимоотношений в коллективе, ценностные ориентации, традиции коллектива и социально-психологический климат. К внутренним условиям адаптации автор относит свойства, принадлежащие к высшим уровням личностной структуры, такие как установки, ценностные ориентации и самооценка [91, с. 65, 68, 174-176].

Таким образом, можно утверждать, что большинство исследователей разделяют критерии адаптации на внутренние (соответствующие требованиям индивида) и внешние (соответствующие требованиям среды). К внешним критериям адаптации относятся следующие показатели [51]:

- продуктивность и успешность деятельности, профессиональный рост, статус личности в коллективе;
- степень интеграции личности с макро- и микросредой;
- реальное положение человека в коллективе, его социометрический статус, авторитет как социальная реальность, отражающая устойчивое признание членами группы приоритета личности.

Внутренний критерий можно описать как психологическое благополучие, комфорт, субъективную удовлетворенность и самочувствие. Он связан с сохранением внутренних энергетических ресурсов, отсутствием напряжения и тревоги. К нему относятся следующие показатели:

- оценка удовлетворенности содержанием работы, условиями и оплатой труда, оценка удовлетворенности своим положением в коллективе и отношениями с другими его членами (Е.Л. Андреева, И.А. Георгиева);
- уровень включенности человека в сферу непосредственного и опосредованного общения (И.А. Баева);
- эмоциональное и физическое самочувствие (В.Н. Намазов, А.Н. Жмыриков).

В заключение, можно утверждать, что процесс социально-

психологической адаптации в своей основе ориентирован на удовлетворение фундаментальной социальной потребности в положительном отношении к себе и окружающим, что отражает психологическую и социальную природу личности. Личность формируется не только под влиянием внешних факторов, но и в значительной степени зависит от индивидуально-психологических характеристик: ценностные ориентации; направленность; Я-концепция; индивидуально-личностные особенности; коммуникативные свойства; свойства интеллекта; эмоционально-волевое поведение. В науке выделяются стратегии адаптивного поведения: контактность-избегание; направленность изменений; активность-пассивность индивида. Ученые выделяют виды, этапы и стадии социально-психологической адаптации в рабочей среде.

1.3. Возможности применения психологического консультирования как метода эффективной социально-психологической адаптации сотрудников к рабочей деятельности

В последние годы достижения психологии активно применяются в управлении персоналом организаций. Широко известны методики опросников, анкет и психологических тестирований, используемые для профориентации, подбора кадров, найма и разработки систем мотивации персонала. Однако существуют направления, где психологические методы еще не получили широкого распространения, и вопросы их применения остаются недостаточно изученными как в теоретическом, так и в эмпирическом аспектах. Одним из таких направлений является процесс адаптации персонала.

Эффективная адаптация сотрудников в организации приводит к позитивным социальным и экономическим последствиям, способствуя гармоничному развитию личности, повышению уровня лояльности персонала и реальному росту производительности и качества труда. Это, в

свою очередь, способствует более успешному достижению целей организации.

Необходимость применения психологических методов остается актуальной, поскольку адаптация по своей сути является психологическим процессом. Она охватывает, как уже было сказано ранее, различные уровни индивидуальности человека: физиологический, психофизиологический, социально-психологический. Преимущество использования психологических методов в процессе адаптации сотрудников заключается в разнообразии средств, которыми располагает психолог-консультант. Профессиональные навыки консультанта позволяют осуществлять адаптацию не только на когнитивном уровне (формирование знаний об организации), но и на эмоционально-волевом уровне, создавая позитивное отношение к компании, условия для эмоционального принятия и желания работать в ней, а также реализовывать свои амбиции посредством организации.

Психолог-консультант выполняет последовательные действия, совместно с заказчиком (руководителем) для разрешения проблем и достижения позитивных перемен внутри организации – это называется организационное консультирование. По большому счету, организационный психолог обеспечивает психологическое сопровождение решения трех ключевых аспектов деятельности предприятия: работа с персоналом, организация труда, организационное управление и социальное планирование [73; 64, с. 8]. Такой подход позволяет не только выявить и устранить существующие проблемы, но и создать условия для устойчивого развития и адаптации организации к меняющимся внешним и внутренним факторам.

В рамках социально-психологической адаптации сотрудников мы, безусловно, будем акцентировать внимание на работе с персоналом, поскольку именно от уровня вовлеченности и удовлетворенности работников зависит общая атмосфера в коллективе и, как следствие, эффективность работы всей организации. Важно подчеркнуть, что организационное консультирование представляет собой комплексный процесс, и социально-

психологическая адаптация является лишь одной из его составляющих. Это подчеркивает важность интеграции различных методов и подходов для достижения максимально эффективных результатов.

В настоящей работе, учитывая выбранную тему, мы решили использовать такие инструменты, как групповые психологические консультации, индивидуальные психологические консультации и психологическая поддержка. Тренинги помогут развить навыки коммуникации, командной работы и управления конфликтами, что, в свою очередь, способствует повышению сплоченности коллектива и улучшению рабочей атмосферы.

Таким образом, организационное консультирование, включая его элементы, такие как работа с социально-психологической адаптацией, представляет собой важный инструмент в арсенале руководителей и специалистов, стремящихся к созданию успешных и гармоничных рабочих отношений внутри своих организаций.

Психолог-консультант способствует успешной работе по двум направлениям адаптации: профессиональной и социально-психологической. На профессиональном уровне психолог с помощью психодиагностических инструментов оценивает уровень развития профессиональных компетенций сотрудника на этапе приема и отбора, а затем корректирует программу адаптации с учетом индивидуальных особенностей личности и специфики организации. Для оценки профессионального уровня рекомендуется использовать психологическое тестирование и проективные методики для оценки интеллектуального развития и способностей.

На социально-психологическом уровне консультант уделяет внимание поведению личности в новой среде, предполагая адаптацию к социально-психологическому климату, нормам и традициям коллектива, стилю и требованиям руководства, а также особенностям межличностных взаимоотношений в коллективе.

Наиболее распространённым психологическим методом адаптации

сотрудников является наставничество. Этот метод включает практическое обучение навыкам, при котором новичок находится под кураторством более опытного сотрудника. В процессе наставничества происходит постепенная адаптация нового сотрудника, раскрытие его профессиональных и творческих способностей, а также установление контактов с руководством и коллективом. Дополнительные методы включают вводный инструктаж, использование корпоративного сайта или портала, неформальное сопровождение через мессенджеры и онлайн-встречи, тренинги, самопрезентации и корпоративный PR. В период адаптации также проводятся профилактические мероприятия, такие как психологическая диагностика, психологическое просвещение и психологическое консультирование.

Психологическая диагностика направлена на оценку адаптивных способностей нового сотрудника и других его характеристик. В качестве методов исследования используются тесты, личностные опросники, наблюдение и анкетирование. Наиболее популярные методики включают: диагностику социально-психологической адаптации Р.Х. Исмаилова [61, с. 116-121]; методику «Рисунок человека» в интерпретации А.Л. Венгера [95]; опросник «самочувствие, активность, настроение» (САН), разработанный В.А. Доскиным, Н.А. Лаврентьевой, В.Б. Шарай и М.П. Мирошниковым [24]; Опросник социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда [76]; самооценку уровня тревожности Ч.Д. Спилбергера и Ю.Л. Ханина [85].

Психологическое просвещение преследует цель информирования сотрудников и руководителей по вопросам психологического знания, таким как «профессиональное выгорание» – синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоциональных и личностных ресурсов. Психологическое консультирование в процессе социально-психологической адаптации персонала ставит целью оказание психологической поддержки сотрудникам в сложных для них ситуациях, таких как непринятие коллективом и руководством, несоответствие

ожиданий, низкая самооценка и другие трудности. Важно сохранять ментальное здоровье новичка и преодолевать кризисные ситуации посредством профессиональной консультации. Необходимо донести до сотрудника важность гармонии с собой и окружением, ведения здорового образа жизни, получения удовольствия от работы и стремления находить смысл в каждом аспекте жизни. К ресурсам преодоления кризисных ситуаций относятся [53]:

1. Когнитивное преодоление. Позитивное и рациональное мышление относительно причин стрессовых ситуаций на работе. Важно исследовать потенциал сотрудника и помочь ему выявить личностные качества и внутренние ресурсы для решения кризисных ситуаций.

2. Эмоциональное преодоление. Рефлексия и принятие собственных аффективных состояний. Важной задачей является содействие новому сотруднику в адаптации его поведенческих реакций в новом профессиональном окружении, установлении контроля над эмоциональными проявлениями и предотвращении неадекватных ответных реакций на различные стрессоры.

3. Поведенческое преодоление. Модификация поведенческих паттернов. Консультации могут включать вопросы реорганизации режимов профессиональной деятельности новичка, разработки стратегических планов, а также активации его профессиональных компетенций.

4. Социально-психологическое преодоление. Пересмотр жизненных ценностей и приоритетов. Необходимо продемонстрировать новому сотруднику расширенное пространство социальных ролей и способствовать корректировке его межличностных взаимодействий в трудовом коллективе.

Психологическое консультирование в контексте социально-психологической адаптации сотрудника направлено на выявление ключевых и потенциальных аспектов психической реальности индивида, способствующих генерации новых возможностей для решения возникающих проблем.

Организация психологической работы с персоналом будет основываться на вариативно-субъектном подходе, рассматриваемом как двусторонний процесс. Основной целью является создание оптимальных условий для разрешения психологических проблем, мобилизация личностных ресурсов и формирование позитивных ценностных ориентаций сотрудника в новом коллективе [28]. Задача консультирования заключается в обеспечении полноценной адаптации личности и психологического развития сотрудника, с учётом его индивидуальных особенностей и способностей.

В процессе психологического консультирования в профессиональной сфере решаются следующие задачи:

- Обеспечение психологической поддержки сотрудникам, находящимся в трудных жизненных ситуациях.
- Организация консультативно-диагностической и психопрофилактической помощи, адаптированной к специфическим условиям конкретной организации.
- Осуществление психологического сопровождения в процессе профессионального развития личности сотрудника.
- Содействие в формировании ответственности и психологической готовности к осуществлению личных и социальных выборов.
- Поддержка благоприятного социально-психологического климата в коллективе и решение проблем межличностного взаимодействия.

В ходе психологического консультирования у сотрудника формируются не только необходимые социальные и профессиональные навыки, но также приобретаются жизненно важные компетенции. Консультирование направлено на удовлетворение потребности сотрудника в эмоциональной поддержке, развитие навыков преодоления трудностей и формирование адекватных и эффективных стратегий реагирования на различные ситуации в трудовой деятельности.

Психолог-консультант играет ключевую роль в гармонизации отношений сотрудника с организацией и коллегами. Как специалист,

ориентированный на широкий спектр психологических вопросов, он стремится к реализации субъективного подхода в общении и обладает специфическими техниками для эффективного межличностного взаимодействия в корпоративной среде.

Практические задачи психолога-консультанта, оказывающего поддержку новому сотруднику, включают [34, с. 554]:

- Снятие тревожности и формирование установочного поведения.
- Создание чувства защищенности и поддержки.
- Помощь в выборе эффективных форм поведения.
- Формирование климата социальной поддержки.
- Формирование позитивных мотивационных установок.
- Ревизия резервных возможностей организма.

Эти меры способствуют всесторонней адаптации и развитию сотрудника в организации [34, с. 554].

Процесс психологического консультирования сотрудников, в соответствии с поставленными задачами перед консультантом, можно структурировать в несколько ключевых этапов [56, с. 12]:

1. Определение целей и задач. На данном этапе осуществляется уточнение основных целей консультационного процесса, таких как повышение эффективности профессиональной деятельности, улучшение межличностных отношений, поддержка профессионального роста и адаптация к корпоративной среде.

2. Создание доверительных отношений. Формирование доверительных отношений между сотрудником и психологом-консультантом. Важно обеспечить поддерживающую и ненавязчивую атмосферу, способствующую открытому обсуждению проблем.

3. Предварительная диагностика. Осуществляется оценка текущего психоэмоционального состояния сотрудника, выявление факторов, препятствующих адаптации, а также идентификация основных потребностей и ожиданий сотрудника в контексте профессиональной деятельности и

взаимодействия с коллективом. Диагностика профессиональных и личностных качеств, определяющих успешность адаптации, позволяет выявить уровень адаптивности (высокий, средний или низкий) и направить усилия на его оптимизацию.

4. Разработка плана консультирования. Совместное определение целей и этапов их достижения. Проработка гипотез и выработка альтернативных решений. Определение методов и техник консультирования, учитывающих индивидуальные особенности сотрудника. В процессе социальной и психологической адаптации могут применяться такие методы, как психокоррекция, профилактика стрессовых и тревожных состояний, музыкотерапия, мак-терапия и телесно-ориентированные формы работы.

5. Индивидуальные консультации. Проведение индивидуальных сессий, направленных на разработку стратегий адаптации. Работа над решением конкретных проблем и поиском эффективных подходов.

6. Групповые тренинги и мероприятия. Организация групповых занятий для обмена опытом и укрепления межличностных связей в коллективе. Проведение тренингов по развитию коммуникационных навыков и адаптации в командной работе.

7. Подведение итогов и оценка результатов. Совместная оценка достигнутых результатов и изменений в поведении сотрудника. Обсуждение итогов консультирования и определение возможных дальнейших шагов.

8. Поддержка на постоянной основе. Предоставление возможности для последующей поддержки и консультирования по мере необходимости.

Данный структурированный подход обеспечивает эффективное решение проблем сотрудников и способствует их успешной адаптации и развитию в организационной среде. Представленная модель представляет собой структуру процесса работы с сотрудником в рамках социально-психологической адаптации и может быть изменена в зависимости от индивидуальных потребностей. Успешная социально-психологическая адаптация сотрудника характеризуется следующими признаками:

- интеграция в коллектив и ощущение принадлежности к нему;
- наличие доверительных и уважительных отношений с коллегами;
- стабильные и позитивные межличностные взаимодействия в рабочей среде;
- ясное видение перспектив профессионального роста в компании;
- принятие и соблюдение корпоративных норм и ценностей;
- ощущение значимости и полезности выполняемой работы.

Таким образом, основная цель психологического консультирования в контексте социально-психологической адаптации сотрудников заключается в предоставлении психологической поддержки в сложных ситуациях. Консультирование направлено на поддержание ментального здоровья новичка и преодоление кризисных моментов. Ресурсы для преодоления кризисных ситуаций включают когнитивные, эмоциональные, поведенческие и социально-психологические компоненты. В современных условиях существует множество методов адаптации сотрудников, среди которых можно выделить экономические, организационно-административные и социально-психологические. Социально-психологические методы включают наставничество и его различные формы, психологическую диагностику, просвещение и психологическое консультирование. В параграфе проанализированы цели и задачи, этапы работы психолога-консультанта в процессе консультирования новых сотрудников, а также выделены признаки успешной социально-психологической адаптации. В зависимости от запроса клиента и его проблемной задачи формируется план психологической работы, который включает: постановку целей и задач, установление доверительных отношений, диагностику, разработку плана действий, консультирование, подведение итогов, оценку результатов и постоянную поддержку.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1

В первом параграфе настоящей работы были рассмотрены теоретические аспекты социально-психологической адаптации личности в контексте общества и рабочей среды. Можно утверждать, что социально-психологическая адаптация представляет собой сложный и многоаспектный процесс, в котором индивид взаимодействует со своим окружением на различных уровнях: физиологическом, психологическом и социальном. Анализ показывает, что разные авторы по-разному понимают термин «адаптация», однако все они согласны, что адаптация – это процесс, направленный на приспособление человека к изменяющимся условиям окружающей среды. Эффективность этого процесса зависит от адаптивных способностей индивида, которые, в свою очередь, определяются адаптивными механизмами и поведенческими стратегиями. Эти механизмы и стратегии формируются на основе сочетания врожденных способностей и личностных характеристик, развивавшихся в детстве и в процессе социализации. Социально-психологическая адаптация включает активное приспособление человека к условиям социальной среды, что способствует оптимальному согласованию целей и ценностей как личности, так и группы. В данном исследовании мы опираемся на взгляды представителей гуманистического подхода, поскольку они наиболее соответствуют нашему пониманию этого процесса. Социальная адаптация, будучи сложным социальным явлением, имеет тесную связь с организационной структурой общества. Исследователи выделяют различные механизмы, формы, типы и уровни социально-психологической адаптации. На основе изученного материала можно сделать вывод, что критериями социально-психологической адаптации личности являются: интеграция в социальную структуру, принятие норм и правил этой структуры, эффективное взаимодействие личности с социальной структурой, баланс между потребностями индивида и требованиями социальной среды, уровень

психологического здоровья, гибкость личности и способность развиваться в соответствии с собственным жизненным потенциалом.

Второй параграф был посвящен социально-психологической адаптации в рабочей среде. Социально-психологическая адаптация сотрудника в рабочей среде заключается в приспособлении нового работника к условиям организации и самой организации в целом. Процесс социально-психологической адаптации в своей основе направлен на удовлетворение основной социальной потребности в положительном отношении к себе и окружающим, что отражает психологическую и социальную природу личности. Формирование личности зависит не только от влияния внешних факторов, но также в значительной мере определяется индивидуально-психологическими характеристиками, такими как ценностные ориентации, направленность, Я-концепция, индивидуальные личностные особенности, коммуникативные навыки, интеллектуальные качества и эмоционально-волевое поведение. В научной литературе выделяются стратегии адаптивного поведения, такие как контактность и избегание, направленность на изменения, а также активность или пассивность индивида. Кроме того, исследователи различают виды (отрицание, приспособленчество, маскировку и адаптивный индивидуализм), этапы и стадии (ориентация, приспособление, ассимиляция и идентификация), факторы и критерии (внутренние, которые связаны с требованиями индивида, и внешние, соответствующие требованиям окружающей среды) социально-психологической адаптации в профессиональной среде. Важно отметить, что все виды адаптации взаимосвязаны, и влияние одного вида может существенно сказаться на другом, подчеркивая необходимость комплексного подхода к изучению и практике адаптации в рабочей среде.

В третьем параграфе проанализирована цель психологического консультирования в рамках социально-психологической адаптации сотрудников, которая заключается в оказании психологической поддержки в трудных ситуациях. Консультирование фокусируется на сохранении

психического здоровья новичков и помощи в преодолении кризисных периодов. Ресурсы для решения кризисных ситуаций включают когнитивные, эмоциональные, поведенческие и социально-психологические аспекты. В современных условиях доступно множество методов адаптации сотрудников, среди которых можно выделить экономические, организационно-административные и социально-психологические подходы. Социально-психологические методы охватывают наставничество в различных формах, психологическую диагностику, просвещение и консультирование. В данном параграфе рассматриваются цели и задачи, а также этапы работы психолога-консультанта с новыми сотрудниками, а также выделяются признаки успешной социально-психологической адаптации. В зависимости от запроса клиента и его проблемной ситуации формируется план психологической работы, который включает в себя: определение целей и задач, установление доверительных отношений, диагностику, разработку плана действий, консультирование, подведение итогов, оценку результатов и постоянную поддержку. Практические задачи консультанта включают снятие тревожности, создание чувства защищенности и формирование позитивных установок у сотрудников.

Вторая глава работы будет сосредоточена на апробации психологического консультирования, раскрывая его роль в успешной адаптации сотрудников и развитии их потенциала в организации.

ГЛАВА II. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПО ИЗУЧЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

2.1. Методическая организация исследования и обсуждение результатов констатирующего эксперимента

В предыдущей главе мы выяснили, что адаптацию принято рассматривать как момент взаимодействия личности и социальной среды.

Цель исследования: выявить уровень социально-психологической адаптации сотрудников к рабочей среде.

Гипотеза: мы полагаем, что психологическое консультирование сотрудников будет эффективным средством при социально-психологической адаптации в организации при соблюдении следующих условий:

1) в процессе консультирования на этапе беседы будут определены причины и выявлены факторы, препятствующие активному процессу социально-психологической адаптации сотрудника;

2) психологическое воздействие будет направлено на изменение поведения и ожиданий сотрудника в данный период, обеспечивая адаптацию к новым условиям;

3) в содержание психологического консультирования будут включены практические психотехники и упражнения, способствующие благоприятной социально-психологической адаптации сотрудника.

Задачи экспериментального исследования:

1. Обозначить критерии социально-психологической адаптации сотрудников на рабочем месте и подобрать комплекс диагностических методик.

2. Выявить особенности социально-психологической адаптации сотрудников на работе.

3. Предложить рекомендации по улучшению процесса социально-

психологической адаптации на работе.

База исследования. 37 сотрудников различных организаций г. Иркутска, 9 мужчин и 28 женщин, в возрасте от 23 до 50 лет, являющихся новыми сотрудниками. В опытно-экспериментальном исследовании приняли участие 19 респондентов (4 мужчин и 15 женщин).

Исследования проводились с апреля 2024 в течение пяти месяцев.

В данной экспериментальной работе на основе анализа научной литературы мы взяли за основу три основных критерия для определения уровня социально-психологической адаптации сотрудников (см. Таблицу 6):

- внутренний критерий — принятие норм и правил организации, субъективная удовлетворенность работой;
- внешний критерий — продуктивность деятельности, взаимоотношения в коллективе;
- психофизиологический критерий — настроение, самочувствие.

Таблица 6. – Критерии и уровни социально-психологической адаптации сотрудников

Критерий	Параметр	Уровни адаптации			Методики
		Низкий (Деадаптивный)	Средний	Высокий (Адаптивный)	
Внутренний	Принятие норм и правил	Работник отвергает правила и нормы организации. Не принимает неформальные правила коллектива, выстраивает не доверительные отношения.	Работник не до конца принимает правила и нормы организации, ставит их под сомнения. Настороженно относиться к правилам внутри коллектива, сохраняет нейтралитет, не предпринимает активных действий в решениях.	Работник принимает и соблюдает правила и нормы организации и коллектива. Ознакомился с организацией и освоился среди коллег.	Опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации работника предприятия Р.Х. Исмаилова, Проективная методика «Я на работе».
	Субъективная удовлетворенность	Ожидания сотрудника не удовлетворены. Сотрудник недоволен различными сторонами своей работы в организации. Не ощущает себя полноценным и реализованным, появляется желание уволиться.	Ожидания сотрудника удовлетворены частично. Сотрудник начинает ставить под сомнения свое нахождение в организации. Проявляется неудовлетворенность условиями труда. Наблюдается небольшая тревожность, напряженность.	Ожидания сотрудника полностью удовлетворены. Сотрудник доволен различными сторонами своей работы в организации – уровнем оплаты труда, организацией, условиями и режимом труда, социально-психологическим климатом коллектива, стилем управления и т. д. Он ощущает себя полноценным и может реализовывать свои потребности в организации.	

Продолжение Таблицы 6

Внешний	Продуктивность деятельности	Работник не до конца осознает, что от него требуется, и затрудняется в решении задач. В нестандартных ситуациях бросает дело и отказывается от него. Не применяет рабочие инструменты необходимые для работы.	Работник испытывает трудности с выполнением рабочих задач, но в использовании рабочих инструментов освоился. Изредка проявляет активность и инициативность, относится с осторожностью к новым и нестандартным рабочим задачам.	Работник понимает свои обязанности и эффективно их выполняет. Работник успешно использует все рабочие инструменты. Сотрудник проявляет активность и инициативность в новых и нестандартных рабочих ситуациях. Показатели продуктивности повышаются.	Опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации работника предприятия Р.Х. Исмаилова, Проективная методика «Я на работе», Авторская анкета.
	Взаимоотношения в коллективе	Сотрудник проявляет недоверие к коллективу. Выражает недовольство, раздражительность во взаимодействии с коллегами (иногда агрессию). Определяется завышенная или заниженная самооценка. Нет желания помогать, работать в команде, держит большую дистанцию. Имеет низкий социальный статус в коллективе.	Настороженное отношение к окружению, адекватная самооценка. Возможно проявление скрытности, холодности в отношениях. Работник принимает участие в коллективных вопросах, но не выражает инициативность и мнение. Имеет неустойчивый статус в коллективе.	Сотрудник влился в неформальную группу (друзья, компания по интересам). Выражает взаимное доверие, выстраивает доброжелательное общение, открыт к диалогу и взаимопомощи. Внутри коллектива присутствует ощущение безопасности, уверенность в себе и в коллегах. Работник активно выражает мнения и проявляет инициативу в коллективных вопросах. Имеет высокий социальный статус в коллективе.	

Окончание Таблицы 6

Психофизиологический	Настроение	Настроение чаще ниже среднего, наблюдается чувствительность, раздражительность, агрессивность и другие негативные эмоциональные состояния.	Настроение временами нестабильно, но больших перепадов не наблюдается.	Настроение выше среднего или хорошее, наблюдается эмоциональный подъем.	Опросник САН (самочувствие, активность, настроение) разработан В.А. Доскиным, Н.А. Лаврентьевой, В.Б. Шарай и М.П. Мирошниковым, Опросник Авторский, Проективная методика «Я на работе».
	Самочувствие	Эмоциональное напряжение, невротические симптомы, утомление. Appetit заметно изменился. Наблюдаются проблемы со сном. Наблюдается значительное напряжение практически всех систем организма.	Перепады настроения и соответствующего поведения, усталость. Appetit незначительно ухудшился или усилился, трудности с качеством сна.	Эмоциональное благополучие, активность, позитивный настрой. Хороший сон и аппетит, отсутствие жалоб на внутреннее состояние.	

Для общей оценки уровня социально-психологической адаптации сотрудника в организации необходимо получить качественные показатели этих изменений. Для данного исследования мы выбрали следующие методики.

1. Опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации работника предприятия Р.Х. Исмаилова [61, с. 116-121].

Р.Х. Исмаилов определяет ряд критериев, характеризующих социально-психологическую адаптацию, отражающую взаимодействие личности с социальными аспектами профессиональной среды. Опросник включает 59 вопросов, каждый из которых предполагает выбор одного из трех вариантов ответа, наиболее точно соответствующего мнению респондента. Автором выделены следующие шкалы [61, с. 116-121]:

- отношение к труду (удовлетворённость работой);
- удовлетворённость условиями труда;
- отношение к малой группе;
- удовлетворённость собой на работе;
- отношение к руководителю;
- шкала лжи.

После проведения методики необходим подсчет баллов, учитывая все вопросы методики. В рамках специфики организаций, в которых проводится исследование слова: «участок», «смена», «цех» были заменены на слово «организация», «коллектив», «отдел».

2. Проективная методика «Я на работе» на основе проективной методики «Рисунок человека» в интерпретации А.Л. Венгера [95].

Методика была использована для выявления отношения сотрудника к организации, самочувствию на работе и его взаимодействию с коллективом. Узнав, как сотрудник относиться к организации, своим коллегам, как позиционирует себя на работе, мы можем выявить причины его дезадаптации и помочь эффективно их разрешить.

По инструкции сотруднику выдается лист бумаги и простой карандаш,

далее просят нарисовать свой рабочий день в организации. На все последующие вопросы от сотрудника следует отвечать уклончиво, чтобы он сам изобразил себя, место, коллег, все что считает нужным. В течение работы испытуемого необходимо наблюдать за процессом, отмечая моменты хода его рисования. По окончании работы с испытуемым проводится беседа, которая должна носить легкий, непринужденный характер, не вызывая у сотрудника чувства сопротивления и отчуждения. Вопросы следующего типа: «Кто изображен на рисунке?», «Чем он занимается на работе?», «Как его самочувствие?», «Нравится ли ему это место?», «Есть ли у героя друзья на работе?» и т.п. Интерпретация теста проводится по нескольким параметрам:

- оценка общей структуры рисунка,
- сотрудник о себе,
- дополнительные персонажи,
- взаимоотношения с другими персонажами,
- отношения к работе,
- настроение персонажа и окружающих.

3. **Опросник САН** (самочувствие, активность, настроение), разработанный В.А. Доскиным, Н.А. Лаврентьевой, В.Б. Шарай и М.П. Мирошниковым [24].

Данная методика предложена с целью определения психоэмоционального состояния сотрудника на рабочем месте. Компонентами психоэмоционального состояния являются – самочувствие, активность и настроение. Данные компоненты охарактеризованы полярными оценками, между которыми существует последовательность промежуточных значений. Сотруднику предлагается описать свое состояние в настоящий момент, с помощью опросника, состоящего из 30 полярных признаков. В каждой паре работник должен выбрать ту характеристику, которая наиболее точно описывает его состояние и отметить цифру, которая соответствует степени(силе) выраженности данной характеристики.

4. Авторская анкета.

При определении социально-психологического уровня адаптации используется анкетирование сотрудников. Данный метод исследования позволит наиболее эффективно определить отношение сотрудника к выполнению рабочих задач; оценить психофизиологическое самочувствие и настроение; выявить отношения сотрудника к коллективу; оценить его работоспособность и инициативность выполнения работы.

Процедура проведения. Сотруднику предлагается ответить на 18 вопросов, после чего происходит обработка результатов. С текстом анкеты можно ознакомиться в приложении (см. Приложение А).

Таким образом, применение комплексного подхода к оценке социально-психологической адаптации сотрудников выходит на первый план в условиях современного рабочего мира. Исследования, основанные на методиках САН, авторских анкетах и проективных техниках, демонстрируют значимость понимания психоэмоционального состояния работников. Такой подход не только помогает выявить текущие проблемы, но и предоставляет руководство необходимыми инструментами для их решения.

Своевременное выявление дезадаптации и понимание ее причин позволяют организовать целенаправленные меры по улучшению атмосферы в коллективе и повышению производительности труда. Это, в свою очередь, создает более здоровую рабочую среду, где сотрудники могут проявлять инициативу и достигать высоких результатов.

Интерпретация результатов предоставляет возможность для глубинного анализа, что значительно углубляет понимание ролей сотрудников в организации. Создание атмосферы доверия и открытости, при котором работники могут делиться своими чувствами, имеет критическое значение для дальнейшего развития и успеха компании. Только объединяя усилия в этом направлении, организации могут достичь гармоничной и продуктивной командной работы.

Ниже мы приводим обсуждение результатов исследования.

Анализ результатов по методике социально-психологической адаптации

Р.Х. Исмаилова

В рамках проведения констатирующего эксперимента был выбран опросник социально-психологической адаптации работника Р.Х. Исмаилова [61, с. 116-121]. Участникам было предложено пройти тест в Google форме, в эксперименте приняли участие 37 человек. После завершения тестирования результаты были подсчитаны. Максимально возможное количество баллов – 108. Уровень социально-психологической адаптации оценивается следующим образом:

- от 83 до 108 баллов — высокий уровень;
- от 55 до 82 баллов — средний уровень адаптации;
- от 28 до 54 баллов — низкий уровень адаптации;
- от 0 до 27 баллов — выраженная дезадаптация.

По результатам исследования была составлена таблица 1 (см. Приложение Б).

По результатам эксперимента, мы можем сделать следующие выводы:

В результате исследования было установлено, что доминирующий уровень социально-психологической адаптации сотрудников по данной методике является средний (см. Рисунок 2).

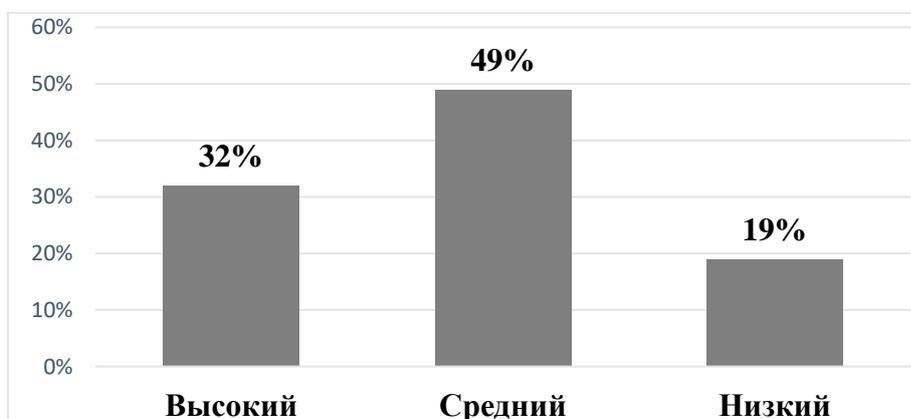


Рисунок 2. Уровни социально-психологической адаптации по методике Р.Х. Исмаилова, распределение в %

Согласно полученным данным, сотрудники с высоким уровнем адаптации составляют 32% (12 чел.) от общего числа участников. Эти индивиды характеризуются высокой активностью, позитивным настроем и значительной работоспособностью. Они испытывают состояние силы и бодрости, что способствует их стремлению к продуктивной деятельности. Данные сотрудники, как правило, не выражают недовольства своим внутренним состоянием и демонстрируют стабильную производительность, получая удовлетворение от выполнения профессиональных задач. В межличностных взаимодействиях они не испытывают затруднений, эффективно выстраивая как дружеские, так и рабочие отношения.

Сотрудники со средним уровнем социально-психологической адаптации составляют 49% (18 чел.) от общего числа. Эти индивиды отмечают дискомфорт в рабочей среде, что может приводить к состояниям напряженности и утомляемости. У них возникают трудности при выполнении профессиональных задач, а также наблюдается настороженность в отношении коллег и руководства. Они могут участвовать в коллективных обсуждениях, проявление инициативы со стороны таких сотрудников происходит крайне редко. Настроение данных индивидов может быть нестабильным, однако значительных эмоциональных колебаний не фиксируется.

Наконец, 19% (7 чел.) участников исследования имеют низкий уровень адаптации. Эти сотрудники не принимают установленные правила и нормы, принятые в организации, что приводит к трудностям в сосредоточении на выполнении рабочих задач и крайне низкой работоспособности. Они могут испытывать значительное чувство усталости и чрезмерное утомление. В межличностных отношениях такие сотрудники склонны сохранять дистанцию и могут проявлять недовольство, что негативно сказывается на атмосфере в коллективе.

Анализ результатов по проективной методике «Я на работе» на основе проективной методики «Рисунок человека» в интерпретации А.Л. Венгера

Методика была использована для выявления отношения сотрудника к организации, самочувствию на работе и его взаимодействию с коллективом. В результате исследования были подтверждены основные признаки дезадаптации, и выделены новые признаки. С кратким анализом результатов методики можно ознакомиться в таблице 2 (см. Приложение Б).

Анализ проводился по 6 критериям. Максимальная сумма баллов – 6. Уровень социально-психологической адаптации оценивается следующим образом:

- от 4,6 – 6 баллов — высокий уровень адаптации;
- от 3 до 4,5 баллов (75%) — средний уровень адаптации;
- от 0 до 3 баллов (50%) — низкий уровень социально-психологической адаптации.

Ниже представлен анализ методики, результаты которой представлены на рисунке 3.

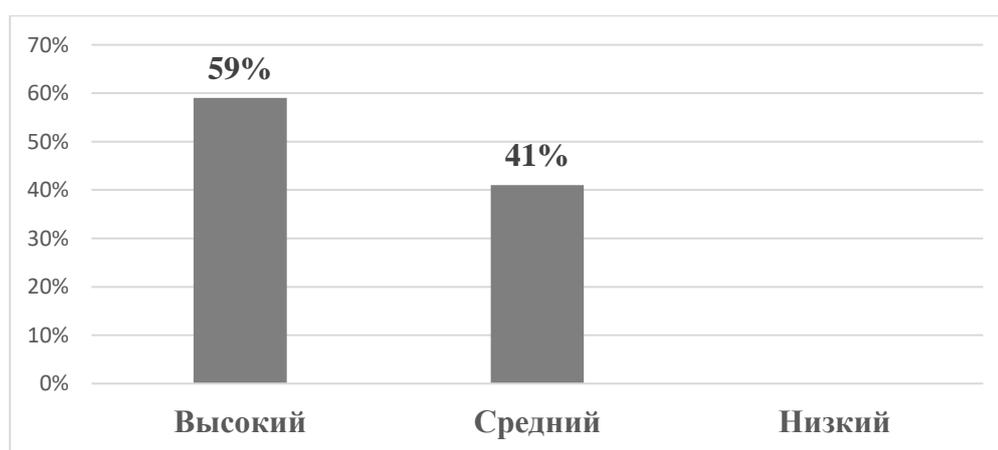


Рисунок 3. Уровни социально-психологической адаптации по проективной методике «Я на работе» на основе проективной методики «Рисунок человека» в интерпретации А.Л. Венгера, распределение в %

Методика показала, что у 59% (22 чел.) выявлен высокий уровень социально-психологической адаптации. Это означает, что у сотрудников в ходе выполнения рисунка и беседы не наблюдалось причин дезадаптации и негативного восприятия. Каждый сотрудник положительно рассказывал: о своем отношении к работе, самочувствии, своем настроении, взаимоотношениях с коллективом и другими субъектами, участием в жизни организации и коллектива, своих возможностях и дальнейшей работы в данной организации. Рисунки с работников соответствуют параметрам, выполнены с интересом и ответственностью.

По данной методике у 41% (15 чел.) – был выделен средний уровень социально-психологической адаптации. Такие сотруднике в процессе выполнения методики имели трудности. В рамках анализа рисунка и беседы с сотрудниками, были выделены следующие признаки дезадаптации: проблемы в взаимоотношениях с коллективом, трудности в коммуникации с руководством, большой объём работы, чрезмерная утомляемость и напряжение. Сотрудники с негативной оценкой говорили о своём состоянии на работе: усталость, вялость, выгорание. Некоторые сотрудники не проявляли активного участия в рисовании. В результате исследования нами были сделаны выводы о том, что данная категория все же имеет некоторые трудности с социально-психологической адаптацией.

Анализ результатов по опроснику САН (самочувствие, активность, настроение), разработанному В.А. Доскиным, Н.А. Лаврентьевой, В.Б. Шарай и М.П. Мирошниковым

Сотрудникам предлагалось описать свое состояние в настоящий момент, с помощью опросника, состоящего из 30 полярных признаков. После чего его ответы ранжируются по трем параметрам: самочувствие, активность, настроение. По результатам исследования была составлена таблица и проведен анализ по каждому параметру опросника. С результатами можно

ознакомиться в таблице 3 (см. Приложение Б).

В результате исследования констатирующего эксперимента было установлено, что доминирующим уровнем самочувствия участников исследования является высокий (см. Рисунок 4).

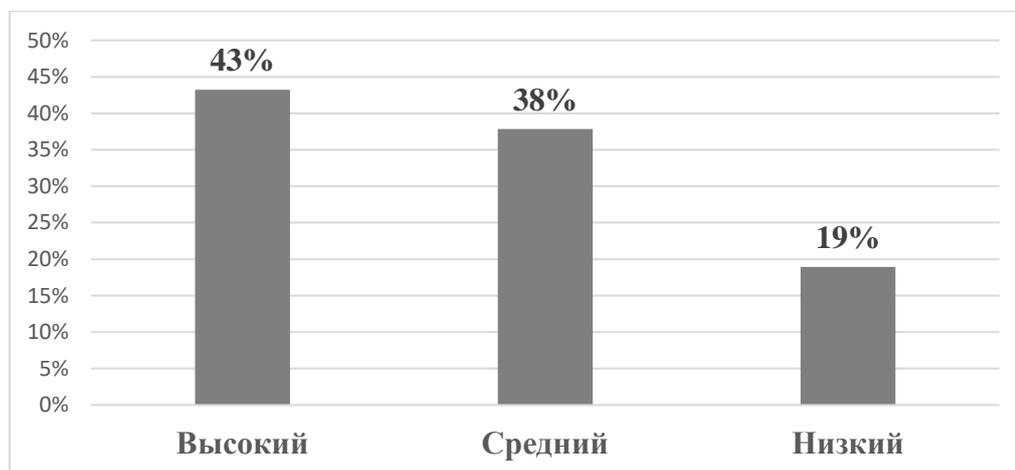


Рисунок 4. Уровни самочувствия по опроснику САН (самочувствие, активность, настроение), разработанному В.А. Доскиным, Н.А. Лаврентьевой, В.Б. Шарай и М.П. Мирошниковым, распределение в %

По результатам параметра самочувствия, мы можем сделать следующие выводы:

Сотрудники с высоким уровнем самочувствия составили преобладающее количество – 43% (16 чел.). Такие сотрудники отличаются повышенной активностью, позитивным настроением. Испытывают ощущение силы и бодрости, присутствует желание заниматься продуктивной деятельностью. У них отсутствуют жалобы на внутреннее состояние, не испытывают трудности со сном. Такие сотрудники всегда на пике производительности и испытывают радость от выполнения рабочих задач.

Со средним уровнем самочувствия – 38% (14 чел.). Такие сотрудники ощущают себя на рабочем месте неблагоприятно. Они испытывают напряжение, вялость, утомляемость. Могут ощущать упадок сил, вследствие чего начинает снижаться работоспособность. Наблюдаются перепады

настроения и соответствующего поведения. Возникают трудности с качеством сна.

У 19% (71 чел.) выявился низкий уровень самочувствия. Сотрудники с низким уровнем самочувствия характеризуются низким уровнем настроения. Могут испытывать высокую усталость, чрезмерное утомление. Наличие дискомфорта в теле. Сотрудник с низким уровнем самочувствия не могут сфокусироваться на рабочих задачах, их работоспособность отсутствует или на минимальном уровне. Наблюдаются проблемы со сном.

В результате исследования психофизиологического критерия социально-психологической адаптации сотрудников по параметру активность можно сделать следующие выводы (см. Рисунок 5).

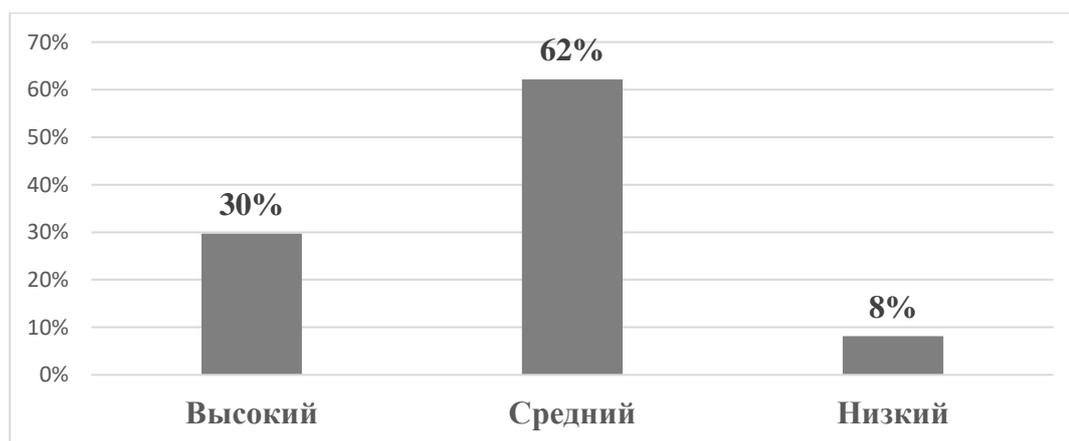


Рисунок 5. Уровни активности по опроснику САН (самочувствие, активность, настроение), разработанному В.А. Доскиным, Н.А. Лаврентьевой, В.Б. Шарай и М.П. Мирошниковым, распределение в %

Сотрудники с высоким уровнем активности составили 30% (11 чел.). Такие работники характеризуется активной жизненной позицией. Они интересуются работой, проявляют инициативность, любознательность, выстраивают отличные отношения с коллегами, ориентированы на достижение целей организации и своих собственных.

Сотрудники со средним уровнем активности также составили 62% (23 чел.). У таких сотрудников наблюдается средний интерес к работе, без

ярко выраженной инициативности и любознательности. Выстраивают стабильные хорошие отношения с коллегами, ориентированы на достижение своих результатов.

Сотрудники с низким уровнем активности составили – 8% (3 чел.). Такие сотрудники не проявляют инициативность и любознательность на работе. Их интерес к работе ограничивается рамками выполнения рабочих функций, могут иметь трудности в отношении с коллегами.

В результате исследования психофизиологического критерия социально-психологической адаптации сотрудников по параметру настроение доминирующим уровнем стал – средний (см. Рисунок 6).

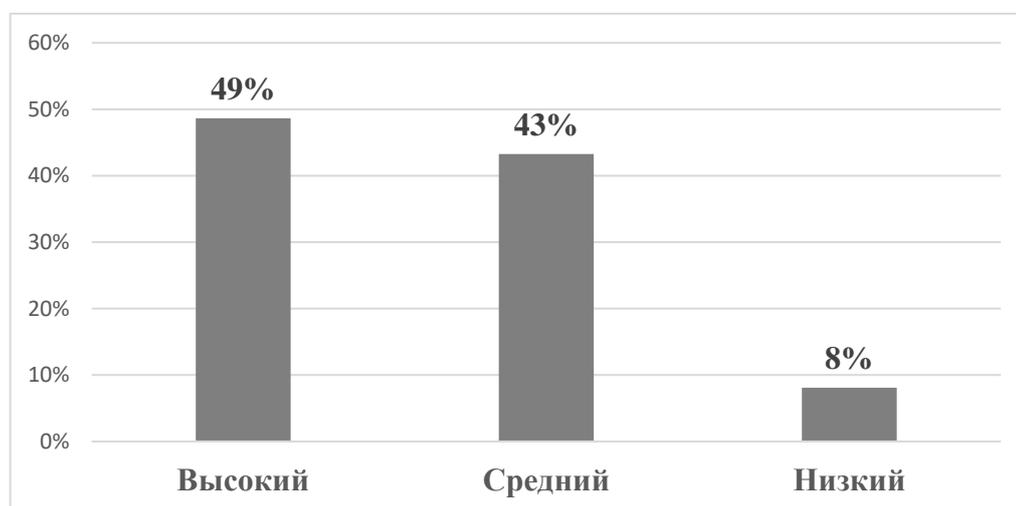


Рисунок 6. Уровни настроения по опроснику САН (самочувствие, активность, настроение), разработанному В.А. Доскиным, Н.А. Лаврентьевой, В.Б. Шарай и М.П. Мирошниковым, распределение в %

Сотрудники с высоким уровнем настроения составили 49% (18 чел.). Такие работники ощущают бодрость, эмоциональный подъем. Испытуемые характеризуются высокой активностью, бодростью, уверенностью и устойчивостью поведения.

Со средним уровнем настроения 43% (16 чел.). Такие сотрудники находятся в равновесии, не испытывают каких-то сильных эмоций. Могут ощущать определённый спектр эмоций: радость, грусть, любопытство, но он

не выходит за пограничные значения.

В результате нашего исследования низкий уровень настроения выявился у 8% (3 чел.). Такие сотрудники: испытывают высокую утомляемость, напряжение, сниженную активность.

Оценим уровень социально-психологической адаптации сотрудников по психофизиологическому критерию. Так как по каждой шкале максимальное количество баллов – 7. По трем параметрам получается – таблица 4 (см. Приложение Б):

- 0-9 – низкий уровень
- 9,1-15 – средний уровень
- 15,1-21 – высокий уровень

Ниже представлен анализ психофизиологического критерия социально-психологической адаптации работника, результаты которого представлены на рисунке 7.

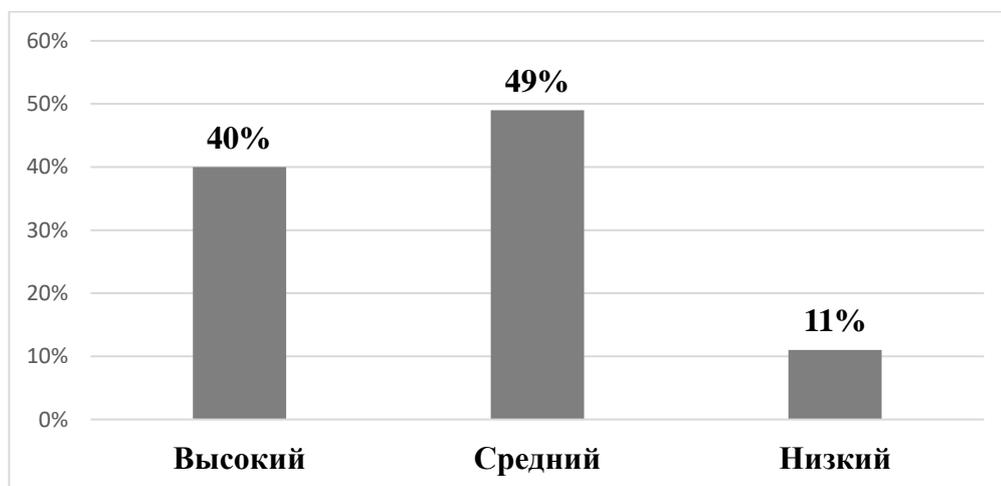


Рисунок 7. Уровни психофизиологического критерия социально-психологической адаптации по опроснику САН (самочувствие, активность, настроение), разработанному В.А. Доскиным, Н.А. Лаврентьевой, В.Б. Шарай и М.П. Мирошниковым, распределение в %

В результате проведенного исследования у работников были выявлены все три уровня критерия.

Методика показала, что у 40% (15 чел.) выявлен высокий уровень критерия. Это означает, что сотрудники: отличаются повышенной активностью, позитивным настроем, отличным самочувствием. Испытывают ощущение силы и бодрости, присутствует желание заниматься продуктивной деятельностью. У них отсутствуют жалобы на внутреннее состояние, не испытывают трудности со сном. Такие сотрудники всегда на пике производительности и испытывают радость от выполнения рабочих задач. Они интересуются работой, проявляют инициативность, любознательность, выстраивают отличные отношения с коллегами, ориентированы на достижение целей организации и своих собственных.

Сотрудники со средним уровнем составили преобладающее количество – 49 % (18 чел.). У таких сотрудников наблюдается средний интерес к работе, без ярко выраженной инициативности и любознательности. Выстраивают стабильные хорошие отношения с коллегами, ориентированы на достижение своих результатов. Такие сотрудники ощущают себя на рабочем месте неблагоприятно. Они испытывают напряжение, вялость, утомляемость. Могут ощущать упадок сил, вследствие чего начинает снижаться работоспособность. Наблюдаются перепады настроения и соответствующего поведения. Возникают трудности с качеством сна. Могут ощущать определённый спектр эмоций: радость, грусть, любопытство, но он не выходит за пограничные значения

У 11% (4 чел.) показал низкий уровень. Сотрудники с низким уровнем самочувствия характеризуются низким уровнем настроения. Могут испытывать высокую усталость, чрезмерное утомление. Наличие дискомфорта в теле. Сотрудник с низким уровнем самочувствия не могут сфокусироваться на рабочих задачах, их работоспособность отсутствует или на минимальном уровне. Наблюдаются проблемы со сном. Такие сотрудники не проявляют инициативность и любознательность на работе. Их интерес к работе ограничивается рамками выполнения рабочих функций, могут иметь трудности в отношении с коллегами.

Анализ результатов по авторской анкете социально-психологической адаптации

Анкета состояла из 18 вопросов, которые раскрывали следующие темы: отношение сотрудника к выполнению рабочих задач; оценка психофизиологического самочувствия и настроения; отношение сотрудника к коллективу; оценка работоспособности и инициативности. Максимальная сумма баллов по анкете – 54. Уровень социально-психологической адаптации оценивается следующим образом:

- от 46 до 54 высокий уровень;
- от 36 до 45 баллов средний уровень;
- от 18 до 35 баллов низкий уровень.

Индивидуальные количественные данные представлены в таблице 5 (см. Приложение Б). Результаты, представленные на рисунке 8, наглядно показывают уровни социально-психологической адаптации по трем позициям: высокая степень, средняя и низкая.

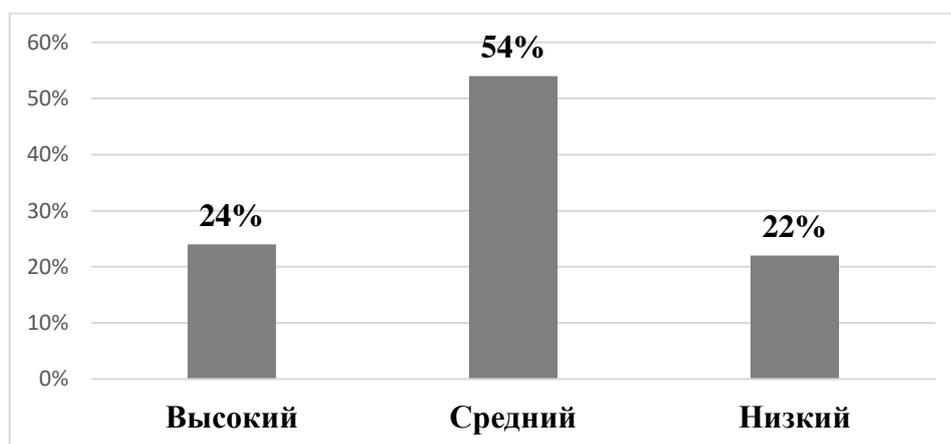


Рисунок 8. Уровни социально-психологической адаптации по авторской анкете социально-психологической адаптации, распределение в %

Высокий уровень адаптации имеют – 24% (9 чел.). Таких работников характеризует высокая активность, быстрое понимание и выполнение задач, инициативность их показатели продуктивности повышаются с каждым днем.

Сотрудники вливаются и активно используют коллектив для решение рабочих и личных задач, участвуют в неформальном объединении, выстраивают дружеские связи. Не имеют проблем с настроением, все психофизиологические факторы на высоком уровне

На представленном рисунке видно, что большинство исследуемых имеют средний уровень адаптации на работе – 54% (20 чел.), т. е. сотрудники обладают хорошей работоспособностью. Их поведение и физическое состояние зависит от ситуации. Так, например, у нескольких человек могут наблюдаться перемены в настроении, присутствует вялость, сонливость, малая физическая и умственная активность. Держаться нейтрально по отношению к коллективу.

Работники с низким уровнем адаптации – 22% (8 чел.). Сотрудники очень тяжело приспосабливаются к новому режиму работы, часто вялые, и жалуются на плохое самочувствие. С трудностью воспринимают правила и нормы организации, чаще всего не принимают. Не выстраивают благоприятные отношения с коллективом.

Анализ общих результатов социально-психологической адаптации сотрудников по каждой методике

Данные обследования по всем четырем методикам позволили сделать следующие выводы о социально-психологической адаптации сотрудников на работе. Уровень, исходя из всех четырех методик, представлены на таблице 6 (см. Приложение Б).

Результаты, представленные на рисунке 9, наглядно показывают уровни социально-психологической адаптации по трем позициям: высокая степень адаптации, средняя и низкая.

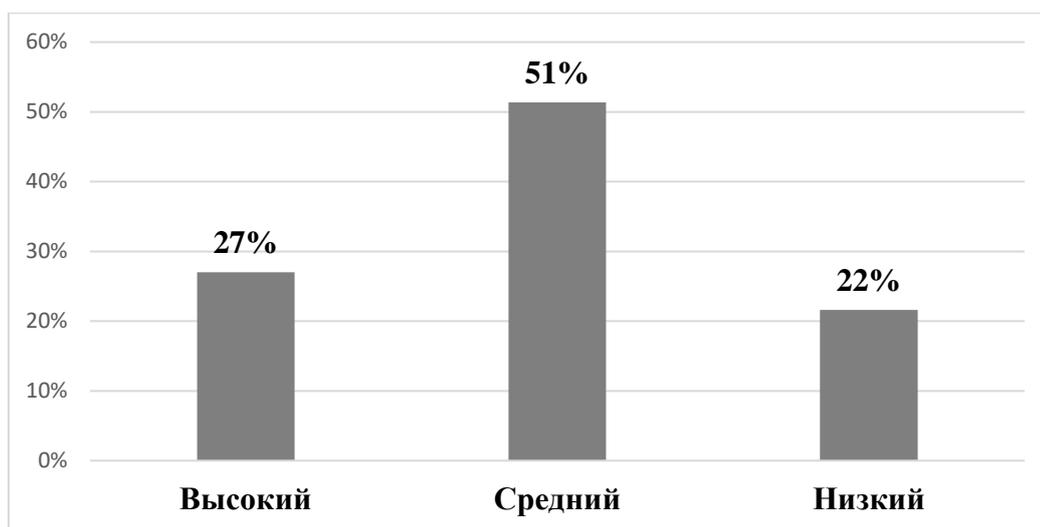


Рисунок 9. Итоговый уровень социально-психологической адаптации сотрудников, распределение в %

По результатам проведенных на данном этапе методик можно сделать следующие выводы: в целом, у работников преобладает положительное отношение к работе, руководителю, рабочей нагрузке, коллегам, функциям и должностным обязанностям. Позиция «сотрудника данной организации» у большинства сотрудников сформировалась, что так же говорит о положительной динамике в процессе адаптации.

Высокий уровень социально-психологической адаптации выявлен 27% (10 чел.). При легкой адаптации сотрудники вливаются в коллектив, осваиваются на работе, приобретают новые компетенции и навыки. У них почти всегда хорошее настроение, проблем со сном и аппетитом не наблюдаются, они спокойны, доброжелательны, добросовестны и без видимого напряжения выполняют все задачи руководителя. Достаточно инициативны и активны в течение рабочего дня, с интересом участвуют в корпоративных мероприятиях и стараются завести дружеские отношения с коллективом.

Средний уровень отмечается у 51% (19 чел.). Такие сотрудники в среднем довольны своим пребыванием на работе. Настроение в основном положительное, но иногда бывают небольшие скачки. Сотрудники не проявляют инициативности в решении рабочих и корпоративных задач, но

учитывают интересы коллектива и присутствуют на общих встречах. Стараются выстраивать отношения с коллективом, но порой придерживаются только личных мотивов в решении вопросов.

Несмотря на это низкий уровень адаптации был выявлен у 22% (8 чел.) сотрудников. У этой группы часто возникают трудности с выполнением правил и норм организации, сложности в контактах с коллегами и руководителем. Многие сотрудники жалуются на чрезмерную утомляемость, повышенную тревожность, снижение мотивации. Некоторые сотрудники в период работы начали испытывать проблемы со сном, аппетитом и настроением. У многих прослеживается неадекватная оценка ситуаций, трудности с самоорганизацией и выстраиванием режима рабочего дня.

Таким образом, мы можем сказать, что основными затруднениями в процессе социально-психологической адаптации сотрудников, являются:

- взаимоотношения с коллективом,
- коммуникация с руководителем,
- отношение к рабочим задачам,
- самоотношение на работе и личное самочувствие на работе.

2.2. Организация и проведение формирующего эксперимента

Исходя из результатов констатирующего эксперимента, нами была составлена программа психологического консультирования сотрудников.

Цель программы: повышение уровня социально-психологической адаптации сотрудников организаций посредством проведения групповых и индивидуальных консультаций.

Задачи программы:

1. Помочь участникам осознать свои возможные трудности, связанные с социально-психологической адаптацией в организации.

2. В рамках индивидуальной работы с каждым сотрудником разработать стратегии для улучшения параметров социально-

психологической адаптации, учитывая результаты диагностических методик и групповой работы.

3. Повысить навыки успешной интеграции в коллективе, улучшить производительность труда и субъективную удовлетворенность.

4. Обучить сотрудников навыкам самоподдержки и заботы о своем психофизиологическом состоянии.

5. Закрепить положительные результаты сотрудников.

В опытно-экспериментальном исследовании приняли участие 19 респондентов, возрастной диапазон которых составил от 23 до 50 лет, представляющие различные профессиональные сферы, из них:

- 6 человек низкого уровня;
- 9 человек среднего уровня;
- 4 сотрудника высокого уровня.

В таблице 7 представлены участники эксперимента.

Таблица 7. – Участники формирующего эксперимента и их уровень социально-психологической адаптации

№	Имя Фамилия	Уровень
1	А. М.	Средний
2	А. Р.	Низкий
3	Ф. Е.	Средний
4	И. Н.	Низкий
5	Ю. И.	Средний
6	М. А.	Высокий
7	Н. М.	Средний
8	И. Д.	Средний
9	Е. Г.	Низкий
10	К. П.	Низкий
11	В. С.	Высокий
12	Л. Н.	Средний
13	Ю. Б.	Высокий
14	М.Ш.	Низкий
15	Н. П.	Низкий
16	А. Н.	Средний
17	А. Д.	Средний
18	А. С.	Средний
19	Р. У.	Высокий

Данная категория сотрудников нуждается в повышении уровня социально-психологической адаптации. В связи с этим нами была выбрана групповая и индивидуальная работа с применением набора техник.

Общее количество консультативных встреч: 3 групповых и 5 индивидуальных с учетом особенностей каждого клиента.

Консультирование испытуемых проходило в очном формате в клубе «ЗОЖ», а также частично в онлайн режиме с применением видео-технологий. После обсуждения результатов диагностики с каждым клиентом, была предложена психологическая помощь.

Для проведения консультирования были выбраны следующие направления работы:

1. Работа с элементами тренинга. Данный формат будет способствовать установлению контакта, формированию целей консультирования, снятию напряжения, достижению эмоционального равновесия. Находясь в группе, сотрудники быстрее адаптируются к новым формам и моделям поведения. При работе в группе возникает психологическое напряжение, которое помогает лучше выявить проблемы каждого.

2. Работа с элементами телесно-ориентированной психотерапии. Все психоэмоциональные напряжения, непржитые эмоциональные проблемы фиксируются в мышечной памяти. Определенные телесные практики расслабляют мышечные зажимы, действуют благоприятно на тело и психоэмоциональное состояние, и таким образом помогают справиться с эмоциональным состоянием и его поддержкой.

3. Работа с метафорическими ассоциативными картами. Данный подход максимально быстро позволяет провести диагностику психоэмоционального состояния человека, переместить проблему из «внутреннего фокуса» во внешний. При этом дистанцирование от переживаемого опыта посредством метафор позволяет взглянуть на свою жизнь с ресурсной позиции, запускает внутренние процессы осознания и

поиска своего уникального пути выхода из кризиса.

4. Работа с использованием техник когнитивно-поведенческой терапии. Данный подход поможет выявить и распознать негативные модели мышления, связанные со стрессом или изменениями в жизни, вызывающими расстройство социально-психологической адаптации. Осознание этих автоматических негативных мыслей позволяет людям начать критически их оценивать и переосмысливать, способствуя формированию более сбалансированного и реалистичного подхода к мышлению.

Групповой формат работы заключался в проведении 2 групповых консультаций с элементами тренинга длительностью 100 минут, которые проводились в течение 1 недели с перерывом в 3 дня, а также завершающей консультации 90 минут после проведения индивидуальных сессий с каждым сотрудником.

Данные групповые консультации направлены на повышение уровня социально-психологической адаптации сотрудников на новом рабочем месте. Они охватывают все ключевые параметры: принятие норм и правил, продуктивность, коммуникацию в коллективе, управление стрессом и настроением. Приведенные упражнения и техники помогут сотрудникам лучше адаптироваться к рабочей среде, повысить их взаимодействие с коллегами и справляться с трудностями, связанными с социально-психологической адаптацией.

С краткой содержанием программы групповых консультаций можно ознакомиться в таблице 8. Полное содержание программы групповой работы по социально-психологической адаптации сотрудников в формате тренинга представлено в приложении В.

Таблица 8. – Краткая программа групповых консультаций

Консультация 1. Социально-психологическая адаптация сотрудников			
Название блока	Цель блока	Ход занятия	Время
Введение	Приветствие и знакомство с участниками консультации. Определение целей и задач тренинг-консультации.	Участники рассаживаются по местам. Знакомство.	10 мин
Разогрев и активизация	Активизировать участников тренинга. Помочь участникам визуализировать и осознать свои эмоции и настроение, связанные с началом новой работы, и создать основу для дальнейшего обсуждения методов улучшения адаптации и эмоционального благополучия на рабочем месте.	Упражнение «Карта настроений»: - цель упражнения; - подготовка к упражнению; - порядок выполнения(инструкция); - выполнение упражнения; завершение (обсуждение и рефлексия).	10 мин
	Осознать значимость корпоративных норм и правил, выявить возможные трудности и обсудить, как они могут способствовать успешной работе.	Упражнение «Правила и нормы. Что важно?»: - цель упражнения; - подготовка к упражнению; - порядок выполнения(инструкция); - выполнение упражнения; завершение (обсуждение и рефлексия).	10 мин
Основная часть консультации	Работа с основными параметрами социально-психологической адаптации сотрудников: - принятие норм и правил; - субъективная удовлетворенность сотрудника; - продуктивность деятельности.	Упражнение «Идеальный рабочий день»: - цель упражнения; - подготовка к упражнению; - порядок выполнения(инструкция); - выполнение упражнения; завершение (обсуждение и рефлексия).	20 мин
	Осознать значимость соблюдения корпоративных норм и правил для улучшения продуктивности и успешной адаптации на	«Ролевая игра: Проактивные Роли. Играем по Правилам»: - цель упражнения; - подготовка к упражнению;	20 мин

Продолжение Таблицы 8

	рабочем месте. Углубить понимание личного отношения к корпоративным нормам и правилам, а также исследовать их влияние на процесс адаптации и рабочий процесс.	порядок выполнения(инструкция); - выполнение упражнения; завершение (обсуждение и рефлексия). «Рефлексия по поводу принятия норм» - мак карты: - цель упражнения; - подготовка к упражнению; - порядок выполнения(инструкция); - выполнение упражнения; завершение (обсуждение и рефлексия).	20 мин
Завершение	Обратная связь и рефлексия. Заключение и рекомендации.	Обсуждение итогов первого тренинга. Обратная связь от тренера-психолога.	10 мин
Консультация 2. Социально-психологическая адаптация сотрудников			
Введение	Обзор первого тренинга-консультации, приветствие участников и обсуждение их опыта применения полученных знаний. Объяснение целей второго дня: углубление в коммуникацию, управление конфликтами и стратегии стресс-менеджмента.	Приветствие и разминка. Цели и задачи второго дня.	10 мин
Разогрев и активизация	Активизировать участников. Помочь участникам понять, как различные аспекты их рабочего дня влияют на общее восприятие работы и адаптацию в коллективе.	Упражнение «Ассоциации с рабочим днем»: - цель упражнения; - подготовка к упражнению; - порядок выполнения(инструкция); - выполнение упражнения; -завершение (обсуждение и рефлексия).	10 мин
Основная часть консультации	Выявление общих трудностей при входе в коллектив, а также развитие понимания и эмпатии по отношению к чувствам и переживаниям других сотрудников в аналогичных ситуациях	Упражнение «Эмпатийная карта»: - подготовка к упражнению; - порядок выполнения(инструкция); - выполнение упражнения; - завершение (обсуждение и рефлексия).	5 минут

Продолжение Таблицы 8

	<p>Определение принципов конструктивного общения и умение их применять при взаимодействии с рабочей средой.</p> <p>Обучение методам разрешения конфликтов и их применение в реальных ситуациях. Развить навыки эффективного управления конфликтом.</p> <p>Осознать факторы, влияющие на настроение на рабочем месте, и разработать индивидуальные планы для улучшения мотивации и поддержания позитивного настроения.</p> <p>Обучить участников методам управления стрессом и предоставить им инструменты для повышения устойчивости.</p>	<p>Упражнение «Эффективная коммуникация»: - цель упражнения; - подготовка к упражнению; - порядок выполнения(инструкция); - выполнение упражнения; - завершение (обсуждение и рефлексия).</p> <p>Упражнение «Управление конфликтами»: - цель упражнения; - подготовка к упражнению; - порядок выполнения (инструкция, теоретическая часть); - выполнение упражнения; - завершение (обсуждение и рефлексия).</p> <p>Упражнение «Настроение и мотивация» - мак карты: - цель упражнения; - подготовка к упражнению; - порядок выполнения(инструкция); - выполнение упражнения; - завершение (обсуждение и рефлексия).</p> <p>Упражнение «Стратегии стресс-менеджмента»: - цель упражнения; - подготовка к упражнению; - порядок выполнения (инструкция, теоретическая часть). Техники (дыхательные, планирование времени, техники релаксации): - выполнение упражнения - завершение (обсуждение и рефлексия)</p>	<p>15 минут</p> <p>15 минут</p> <p>15 минут</p> <p>20 минут</p>
<p>Завершение</p>	<p>Обратная связь и рефлексия. Заключение и рекомендации.</p>	<p>Обсуждение итогов второго тренинга. Обратная связь от тренера-психолога.</p>	<p>10 мин</p>

Окончание Таблицы 8

Консультация 3. Социально-психологическая адаптация сотрудников			
Введение	Напомнить итоги предыдущих тренингов. Определить цели тренинга.	Приветствие и обзор предыдущих дней тренингов. Цели завершающего дня.	10 мин
Разогрев и активизация	Помочь участникам сосредоточиться на ключевых осознаниях и планах действий, которые они намерены внедрить после тренинга и консультаций.	Упражнение «Завершающая мозаика»: - цель упражнения; - подготовка к упражнению; - порядок выполнения (инструкция, теоретическая часть); - выполнение упражнения; - завершение (обсуждение и рефлексия).	20 мин
Основная часть консультации	Структурировать знания и стратегии, полученные на тренинге, и превратить их в конкретные, измеримые шаги, направленные на улучшение адаптации на рабочем месте. Развить и закрепить навыки практического применения знаний для решения реальных проблем, с которыми сотрудники могут столкнуться на рабочем месте.	Упражнение «Разработка личного плана действий»: - цель упражнения; - подготовка к упражнению; - порядок выполнения (инструкция, теоретическая часть); - выполнение упражнения; - завершение (обсуждение и рефлексия).	20 мин
		Упражнение «Сценарии и решения»: - цель упражнения; - подготовка к упражнению; - порядок выполнения (инструкция, теоретическая часть); - выполнение упражнения; - завершение (обсуждение и рефлексия).	20 мин
Завершение	Закрепление и обобщение информации и знаний по теме социально-психологической адаптации сотрудников. Подведение итогов.	Рефлексия и обратная связь. Заключительные слова. Слова благодарности участникам тренинга.	20 мин

После проведения двух групповых консультаций, были проведены индивидуальные встречи с каждым участником программы. Консультационно-психологические встречи строились на основе общего плана проведения консультаций, анализа индивидуальных результатов каждого сотрудника во время проведения исследования и анализа деятельности сотрудника в групповом консультировании. В таблице 9 представлен краткий план психологических консультаций. Встречи длились на протяжении 8 недель длительностью 75 минут один раз в неделю. Для каждого участника было определено свое количество сессии (но не превышающее 5 встреч). Протоколы консультации изложены в Приложении Г.

Таблица 9. – Краткая структура индивидуальных психологических консультаций

Тема сессии: Принятие организационных норм и правил			
Цель консультации: помочь сотруднику лучше адаптироваться к рабочей среде, эффективно воспринимать и принимать корпоративные нормы и правила, а также справляться с эмоциональными трудностями, связанными с адаптацией.			
Структура сессии	Время	Используемые методы/техники/упражнения	Цель упражнения/порядок выполнения
1. Приветствие 2. Оценка текущего состояния и д/з 3. Определение целей встречи 4. Основная работа 5. Завершение консультации 6. Обратная связь, рекомендации	75 мин	КПТ Упражнение «Таблица норм и правил» Техника «План действий SMART» «Дыхательная техника: 4-7-8»	Это упражнение помогает выявить трудности, связанные с принятием и соблюдением правил и норм организации, понять их влияние на поведение и процесс адаптации. Разделить колонку на 3 столбца: норма/правило, восприятие(положительно/отрицательное), трудности при соблюдении. Итог: понимание основных трудностей, выделение основных моментов, влияющих на процесс социально-психологической адаптации. Сформулировать конкретные, измеримые, достижимые, релевантные и определенные во времени шаги для более комфортного принятия и соблюдения корпоративных норм. Выбрать одну или несколько норм, которые вызвали наибольшие трудности в предыдущем упражнении. Рассмотреть их решение сформулировав SMART-цели. Итог: сотрудник уходит с консультации с четким планом действий, который поможет ему адаптироваться к корпоративным нормам и чувствовать себя более уверенно на рабочем месте. Снять напряжение, восстановить баланс эмоциональной сферы. Вдохнуть через нос на 4 секунды, задержать дыхание на 7 секунд, затем медленно выдохнуть через рот на 8 секунд. Повторить 4-5 раз. Итог: снижение напряжения, расслабление и концентрация. Данную технику также можно выполнять на работе.

Продолжение Таблицы 9

		Техника «5-4-3-2-1: Восстановление баланса»	Работа со снятием напряжения, восстановить внутренний эмоциональный баланс и сосредоточиться на текущем моменте. Клиент называет: 5 вещей, которые видит; 4 вещи, которые может почувствовать; 3 - слышит; 2 – может понюхать; 1 вещь, которую может сделать (действие). Итог: переключение внимания с внутреннего стресса на окружающую среду, что способствует снижению уровня тревожности, напряжения, способствует расслаблению.
Тема сессии: Повышение продуктивности деятельности на рабочем месте			
Цель: помочь сотруднику повысить продуктивность на рабочем месте через осознание и корректировку негативных установок, улучшение организации рабочего процесса, и внедрение стратегий снятия напряжения.			
1. Приветствие 2. Оценка текущего состояния и д/з 3. Определение целей встречи 4. Основная работа 5. Завершение консультации 6. Обратная связь, рекомендации	75 минут	МАК-техника «Моя продуктивность на работе» Техника принятия решений «Квадрат Декарта»	Анализ продуктивности сотрудника и выяснения критериев, которые влияют на его работу. Выбрать из колоды несколько карт (3-5), которые, по его мнению, символизируют текущее состояние продуктивности, внутренние или внешние факторы, влияющие на него. Итог: осознать глубинные причины своей продуктивности или ее отсутствия, а также выявить скрытые ресурсы и возможные направления для личностного и профессионального роста. Помощь в принятии взвешенного решение, проанализировав его с четырех разных точек зрения. Осознания последствий принятия или непринятия того или иного решения. Формулируем конкретный вопрос или решение, которое необходимо принять. Отвечаем на четыре вопроса: Что будет, если я это сделаю? (Позитивные последствия принятия решения) Что будет, если я это не сделаю? (Позитивные последствия отказа от решения) Чего не будет, если я это сделаю? (Негативные последствия)

Продолжение Таблицы 9

		<p>Техника тайм-менеджмента «Матрица Эйзенхауэра»</p> <p>Техника управления временем «Помодоро»</p>	<p>Чего не будет, если я это не сделаю? (Негативные последствия отказа от решения) Итог: ясное понимание возможных последствий своего решения, что помогает принять более осознанное и уверенное решение.</p> <p>Оптимизация рабочего времени и улучшение управления задачами. Разделить задачи на день на четыре блока: Срочные и важные (I квадрант): Задачи, требующие немедленного внимания и выполнения, такие как кризисные ситуации или дедлайны. Срочные, но неважные (II квадрант): Задачи, которые нужно выполнить быстро, но они не существенно влияют на долгосрочные цели. Такие задачи часто можно делегировать. Несрочные, но важные (III квадрант): Задачи, имеющие большое значение для долгосрочных целей, но не требующие немедленного выполнения. Несрочные и неважные (IV квадрант): Задачи, которые могут быть отложены на потом или даже исключены из списка дел, так как они не имеют большого значения. Итог: эффективное управление своим временем, снижение напряжения, увеличение продуктивности.</p> <p>Повысить продуктивность и концентрацию за счет работы в коротких, интенсивных интервалах времени с обязательными перерывами. Устанавливается таймер на 25 минут. Сотрудник сосредотачивается исключительно на выбранной задаче, избегая отвлекающих факторов. После завершения времени делается короткий 5-минутный перерыв. После цикл повторяется 3-4 раза.</p>
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Продолжение Таблицы 9

Тема сессии: Улучшение взаимоотношений на работе			
Цель: помочь сотруднику улучшить взаимоотношения с коллегами и руководителем, что будет способствовать его успешной социально-психологической адаптации на рабочем месте. Консультация направлена на выявление и трансформацию негативных установок, улучшение навыков взаимодействия, снижение эмоционального напряжения в общении.			
1. Приветствие 2. Оценка текущего состояния и д/з 3. Определение целей встречи 4. Основная работа 5. Завершение консультации 6. Обратная связь, рекомендации	75 минут	<p>МАК-техника «Моя роль в команде»</p> <p>КПТ «Когнитивный анализ взаимоотношений»</p> <p>КПТ «Решение конфликтов» - ролевая игра</p>	<p>Визуализация роли в коллективе и взаимодействий с коллегами и руководителем. Выбрать из колоды МАК несколько (3-5), которые символизируют: Текущую роль в коллективе. Взаимодействие с коллегами. Внутренние ощущения или переживания на работе. Желаемую роль или изменения в текущей роли. Итог: осознать свою роль в коллективе, но и увидеть динамику взаимоотношений, а также определить направления для улучшения.</p> <p>Выявить и проанализировать негативные установки или мысли, которые влияют на взаимодействие с коллегами и руководителем. Вспомнить ситуации взаимодействия на работе, которые вызвали негативные эмоции. Выявить установки и мысли, которые могли повлиять на эти ситуации. Обсудить альтернативные, более конструктивные мысли и установки, которые могут способствовать улучшению взаимоотношений. Итог: умение осознанно подходить к взаимодействию с коллегами и руководителем, что способствует более гармоничным отношениям и улучшению рабочей атмосферы.</p> <p>Развить у сотрудника навыки управления конфликтами и улучшить взаимодействие с коллегами и руководителем. Необходимо выбрать конкретный сценарий конфликта, который сотрудник недавно пережил на работе или который представляет</p>

Окончание Таблицы 9

		<p>Техника «Прогрессивная мышечная релаксация»</p>	<p>для него наибольшую трудность. Это может быть ситуация недопонимания с коллегой, разногласия по поводу рабочих задач или проблемы в отношениях с руководителем. Психолог задает вопросы, чтобы помочь клиенту конкретизировать детали конфликта и его собственное восприятие ситуации.</p> <p>Психолог и клиент разыгрывают выбранный сценарий конфликта, где клиент играет свою роль, а психолог – роль другого участника конфликта (коллеги или руководителя). В процессе ролевой игры клиент пробует применить различные стратегии разрешения конфликта. Психолог помогает клиенту в этой практике, предлагая альтернативные подходы, если это необходимо.</p> <p>Итог: управление своими реакциями на конфликты, улучшение взаимодействия с коллегами и руководителем, а также снижения уровня стресса и повышение удовлетворенности работой.</p> <p>Снизить эмоциональное напряжение и улучшить самоощущение сотрудника в процессе работы.</p> <p>Психолог проводит клиента через серию упражнений:</p> <p>Расслабление рук: Психолог просит клиента сжать кулаки и держать напряжение 5 секунд, затем расслабить руки и сосредоточиться на ощущении расслабления.</p> <p>Расслабление плеч: Клиент поднимает плечи к ушам, держит 5 секунд, затем опускает и расслабляет.</p> <p>Расслабление ног: Клиент сжимает и расслабляет мышцы ног.</p> <p>Психолог наблюдает за процессом, помогает клиенту сосредоточиться на ощущениях и контролировать напряжение.</p> <p>Итог: повышение способности справляться с напряжением и стрессом в работе.</p>
--	--	----------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- Первая консультативная беседа

Общая структура первой индивидуальной консультации выглядела следующим образом (см. Приложение Д). Первая консультация была направлена на всестороннюю оценку существующей ситуации и выявление проблем, связанных с социально-психологической адаптацией сотрудника, а также на работу с его эмоциональным состоянием. Основной целью данной сессии являлось установление контакта с клиентом и анализ проблем адаптации, основанный на личных наблюдениях клиента, а также на результатах применения диагностических методик и психологического тренинга. Одной из ключевых задач было снижение эмоционального напряжения и улучшение общего самочувствия и настроения сотрудника.

Психолог начинает с приветствия и уточнения информации о клиенте, что способствует созданию комфортной и безопасной атмосферы для дальнейшей работы. Затем он проясняет цель консультации и ожидания сотрудника от предстоящей сессии. Важно объяснить структуру консультации, а также методы и техники, которые будут использоваться в процессе.

На втором этапе психолог предлагает сотруднику выполнить упражнение с метафорическими ассоциативными картами, известное как «Я на работе». Цель данного упражнения заключается в визуализации и осознании собственных эмоций и состояний в контексте рабочего процесса.

Процесс выполнения упражнения включает предоставление психологом набора метафорических карт, из которых сотрудник выбирает одну или несколько, символизирующих его текущие ощущения на работе. После выбора карт психолог задает вопросы, способствующие осмыслению выбора, такие как: «Какие эмоции вызывает эта карта?», «Как эта карта соотносится с твоим текущим состоянием на работе?», «Что на этой карте наиболее точно отражает твои чувства?».

Далее психолог обсуждает с сотрудником выбранные карты, задавая более глубокие вопросы, которые помогают выявить скрытые переживания и

внутренние конфликты: «Какие аспекты работы вызывают у тебя подобные чувства?», «Что на карте напоминает тебе о конкретных ситуациях на работе?», «Как ты реагируешь на эти ситуации?». В ходе этого анализа психолог совместно с сотрудником определяет возможные шаги для изменения или улучшения текущего состояния, включая как конкретные действия на рабочем месте, так и изменение отношения к происходящему.

Кроме того, психолог предлагает сотруднику выбрать карту, символизирующую его внутренний ресурс или стратегию преодоления трудностей. Эта карта должна ассоциироваться с аспектами, которые поддерживают сотрудника и способствуют сохранению эмоционального равновесия. После выбора карты психолог направляет сотрудника на осмысление способов использования данного ресурса в реальной жизни, задавая следующие вопросы: «Как этот ресурс может помочь вам в сложных ситуациях на работе?», «Какими способами вы можете активировать этот ресурс при столкновении с трудностями?», «Что конкретно вы можете сделать для укрепления этого ресурса?».

В завершение сессии психолог предлагает сотруднику поразмышлять о том, как выбранные карты и обсужденные стратегии могут быть интегрированы в его повседневную жизнь, что будет способствовать более устойчивой адаптации и улучшению эмоционального состояния.

На основном этапе консультирования, посвященном выявлению и решению проблем, психолог и сотрудник сосредотачиваются на определении ключевых факторов, оказывающих влияние на социально-психологическую адаптацию. Психолог применяет разнообразные методы и техники, направленные на более глубокое понимание внутренних конфликтов и эмоций, с которыми сталкивается сотрудник. В ходе совместной работы они исследуют потенциальные решения, способствующие улучшению адаптации, снижению эмоционального напряжения и повышению общего уровня благополучия.

На этом этапе разрабатываются конкретные стратегии, которые

сотрудник может интегрировать в свою профессиональную деятельность. Психолог способствует структурированию мыслей и выводов, а также направляет на создание плана действий, который будет способствовать улучшению адаптации и повышению качества жизни на рабочем месте. Консультация завершается подведением итогов, в ходе которого психолог обобщает основные моменты, обсужденные на сессии, и предлагает сотруднику задуматься о последующих шагах, направленных на более успешную социальную и психологическую адаптацию.

Упражнение «Когнитивный анализ» представляет собой важный этап в психологическом консультировании, целью которого является выявление и переработка негативных мыслей и установок, способных оказывать неблагоприятное влияние на психологическое состояние и адаптацию сотрудника в профессиональной среде. Основная задача данного упражнения заключается в том, чтобы способствовать осознанию сотрудником своих автоматических негативных мыслей и их замене на более конструктивные, что, в свою очередь, должно привести к улучшению его эмоционального состояния и общего благополучия.

Психолог начинает процесс с постановки ряда целенаправленных вопросов, направленных на понимание трудностей, с которыми сталкивается сотрудник в рамках своей профессиональной деятельности. Это могут быть такие факторы, как недовольство межличностными отношениями с коллегами, непонимание корпоративных норм и правил, сложности в выполнении служебных обязанностей, страх перед ошибками, а также чувство недооцененности и другие негативные аспекты. Психолог способствует конкретизации ситуации, задавая вопросы, например, «Вспомните последний раз, когда вы испытывали дискомфорт на работе. Какие обстоятельства этому способствовали?».

Следующий этап включает выявление и анализ негативных автоматических мыслей. Психолог помогает сотруднику определить ключевые негативные мысли и установки, возникающие в ответ на трудные

ситуации. Эти мысли могут носить автоматический и неосознанный характер. Психолог задает вопросы, которые способствуют осознанию этих мыслей: «Что вы подумали в этот момент?», «Какие мысли приходили вам в голову, когда это произошло?», «Что вы говорите себе в подобных ситуациях?».

После этого психолог обсуждает с сотрудником, каким образом эти негативные мысли могут усиливать уровень стресса и негативное настроение. Затем начинается процесс замены негативных мыслей на более конструктивные. Примеры такой замены могут включать следующие формулировки:

— Негативная мысль: «Я никогда не справлюсь с этим проектом».

Конструктивная мысль: «Этот проект сложный, но у меня есть необходимые навыки и опыт для его успешной реализации».

— Негативная мысль: «Коллеги меня не уважают».

Конструктивная мысль: «У меня могут быть разные отношения с коллегами, но я способен наладить коммуникацию и сотрудничество».

Психолог предлагает сотруднику активно повторять новые конструктивные мысли для их закрепления в сознании. Обсуждаются различные методы, позволяющие сотруднику напоминать себе о этих мыслях в реальных рабочих ситуациях. Эти методы могут включать создание заметок, использование визуальных напоминаний или регулярные проверки собственных мыслей, что способствует более эффективному управлению эмоциональным состоянием и повышению адаптивности в профессиональной среде.

В заключительной стадии упражнения сотрудник осознает взаимосвязь между своими мыслями и эмоциональным состоянием, а также их влияние на адаптацию в профессиональной среде. Психолог может предложить сотруднику продолжить мониторинг своих мыслей и фиксировать их, что будет способствовать регулярному возвращению к когнитивной работе, например, путем ведения дневника мыслей и состояний.

Процесс восстановления эмоционального состояния и настроения на рабочем месте может также включать элементы телесно-ориентированной психотерапии, которые могут быть интегрированы в общий процесс для достижения более глубокого понимания и гармонизации эмоционального состояния сотрудника.

Одним из предложенных методов является упражнение «Дыхательная техника – дыхание по квадрату», которое направлено на снятие физического напряжения и снижение уровня стресса через дыхательные практики. Психолог просит сотрудника занять удобное положение, сидя с прямой спиной, а руки расположить на коленях или на столе. После этого ему предлагается закрыть глаза или сфокусировать взгляд на одной неподвижной точке. На начальном этапе рекомендуется выполнить несколько глубоких вдохов и выдохов, чтобы настроиться на упражнение и достичь состояния расслабления.

Психолог медленно ведет сотрудника через все этапы техники, отсчитывая ритм: «вдох, два, три, четыре... задержка, два, три, четыре...». В процессе выполнения упражнения психолог напоминает сотруднику сосредоточиться на телесных ощущениях, таких как расширение грудной клетки при вдохе и расслабление при выдохе. Упражнение повторяется несколько раз (обычно от трех до пяти циклов), что позволяет сотруднику полностью освоить технику и ощутить ее успокаивающее воздействие.

По завершении упражнения психолог задает вопросы, направленные на осознание ощущений сотрудника: «Как вы себя чувствуете после выполнения этого упражнения?», «Что вы заметили в своем теле и эмоциях во время дыхательной практики?». Эти вопросы способствуют осознанию изменений в состоянии сотрудника и помогают понять, каким образом дыхательные практики влияют на его эмоциональный фон.

В заключительной стадии сеанса психолог обсуждает, в каких ситуациях сотрудник может эффективно применять данную технику на рабочем месте. Например, дыхательные практики могут быть особенно

полезны перед важными встречами, в стрессовых ситуациях или в перерывах для восстановления. Психолог акцентирует внимание на том, что регулярная практика дыхательных упражнений может значительно улучшить общее самочувствие и способствовать эффективному управлению стрессом.

Одним из дополнительных методов является «Техника заземления», предназначенная для восстановления контакта сотрудника с телом, снижения уровня тревожности и возвращения к состоянию внутреннего спокойствия. Психолог начинает с того, что предлагает сотруднику занять комфортное положение, которое может быть как стоя, так и сидя с прямой спиной, или даже лежа на полу, если обстановка это позволяет.

Сотруднику предлагается закрыть глаза (если это удобно) и сосредоточиться на ощущениях контакта ног с полом. Важно уделить внимание тяжести и давлению, которые стопы испытывают при соприкосновении с поверхностью. Сотруднику следует осознать, как пол поддерживает его тело и как тяжесть распределяется между ступнями или ягодицами, если он сидит. Психолог медленно направляет внимание сотрудника вверх по телу, начиная с ног, подчеркивая важность осознания ощущений в мышцах ног, контакта с поверхностью сиденья и ощущений одежды на коже. Упражнение также включает акцент на других физических ощущениях, таких как тепло или холод, напряжение или расслабление в различных частях тела.

После этого психолог плавно переключает внимание на дыхание, прося сотрудника следить за каждым вдохом и выдохом, ощущая, как воздух входит и выходит из легких, а грудная клетка поднимается и опускается. Психолог способствует полной погруженности сотрудника в текущий момент, предлагая ему отметить пять вещей, которые он слышит, видит и ощущает в данный момент. Это могут быть звуки вентилятора, ощущение ткани одежды, давление ступней на пол и так далее. Кроме того, психолог предлагает представить, что из его ног (или тела) растут корни, уходящие глубоко в землю. Эта метафорическая визуализация усиливает ощущение

стабильности.

Психолог постепенно завершает упражнение, предлагая сотруднику медленно открыть глаза и вернуться к окружающей среде, сохраняя чувство спокойствия и заземления. В конце сеанса психолог задает вопросы о текущем состоянии сотрудника и предлагает выполнить несколько глубоких вдохов и выдохов для закрепления достигнутого состояния.

По завершении всех указанных упражнений первая консультация завершается. Психолог начинает с рефлексии и закрепления полученного опыта, подводя итог встречи и выделяя основные моменты и трудности, с которыми столкнулся сотрудник в ходе сессии. Это позволяет клиенту осознать свои достижения и определить следующие шаги. Психолог отвечает на вопросы клиента, обеспечивая возможность прояснить любые оставшиеся неопределенности. Затем он предлагает сотруднику кратко рассказать о том, что было наиболее полезным в сессии, что способствует закреплению положительного опыта и осознанию его значимости.

В заключение, психолог назначает следующую встречу и предоставляет рекомендации для самостоятельной работы. Примерный список рекомендаций после первой консультации включает:

1. Ведение дневника эмоций и ситуаций. Сотрудник должен после каждого рабочего дня записывать положительные и отрицательные ситуации на работе (по 2-3 пункта) и оценивать свое самочувствие в этот период. Это поможет ему лучше понимать свои эмоции и реакции на различные события.

2. Техника дыхания по квадрату. Психолог объясняет, как использовать эту технику для управления стрессом. Она включает в себя равномерное дыхание: вдох на 4 счета, задержка дыхания на 4 счета, выдох на 4 счета и пауза на 4 счета.

3. Техника Т.Р.У.Д. для снижения тревожности и напряжения. Психолог предоставляет сотруднику распечатанную памятку с упражнениями, которые помогут снизить уровень тревожности и расслабиться в стрессовых ситуациях.

Таким образом, завершая консультацию, психолог не только подводит итоги, но и предоставляет инструменты для дальнейшей работы, что способствует личностному росту и улучшению эмоционального состояния сотрудника.

После проведения первой консультации анализируем собранную информацию и выстраиваем дальнейшие сессии с сотрудниками на основе их запроса и параметра, влияющего на уровень социально-психологической адаптации. Таким образом, следующие консультационные встречи были направлены на работу с определённым параметром социально-психологической адаптации.

В ходе работы с каждым клиентом план проведения может корректироваться и дополняться в зависимости от открытости клиента, его готовности к выполнению упражнений. Также во время проведения сессий психологом были использованы, помимо уже упомянутых в рамках первой консультации, следующие техники консультирования [46]:

- активного слушания: закрытые и открытые вопросы, ободрение, прояснение смысла, эхо-техники, обобщение;
- влияющие техники: интерпретация, информирование, рекомендация, домашнее задание.

В качестве примера приведем случай консультации с сотрудником в приложении Е.

- Вторая консультативная беседа

Во второй консультации психолог акцентирует внимание на анализе эмоционального состояния клиента, а также на его взаимодействиях с коллегами и руководителем. Начало встречи характеризуется поддерживающей атмосферой и проявлением интереса: психолог задает вопросы о текущем состоянии клиента, что способствует установлению доверительных отношений.

Далее обсуждение переходит к дневнику эмоций, который стал важным инструментом для анализа переживаний клиента. Психолог инициирует

обсуждение конкретных ситуаций, связанных с взаимодействием с коллегами и руководством, и выявляет негативные установки, препятствующие эффективному взаимодействию. В этом контексте специалист применяет технику когнитивного анализа взаимоотношений и рефрейминг мыслей, с целью помочь клиенту осознать и переосмыслить свои негативные убеждения.

В процессе детального разбора конкретных ситуаций психолог помогает клиенту не только выявить, но и переформулировать негативные установки. В работе также используется техника «Я-сообщение», в рамках которой психолог объясняет важность соблюдения личных границ. Совместно с клиентом психолог формулирует «Я-сообщение», которое позволяет клиенту выразить свои чувства и защитить свои интересы.

Таким образом, в ходе второй встречи психолог активно поддерживает клиента в процессе осознания и изменения привычных установок, что способствует его эмоциональному благополучию и профессиональному развитию. В качестве примера второй консультации будет представлен случай, описанный в приложении Ж.

- Третья консультативная беседа

В ходе третьей консультационной беседы психолог задает целенаправленные вопросы, что позволяет клиенту выразить свои чувства и эмоции, а также обсудить реакции на различные профессиональные вызовы. Данная практика создает пространство для анализа и нахождения корректных формулировок, способствующих более эффективному взаимодействию с коллегами и руководством. Также продолжается работа над формированием «Я-сообщения», что является важным аспектом в коммуникации.

После обсуждения конкретных рабочих ситуаций психолог предлагает клиенту выполнить упражнение под названием «Техника заземления», целью которого является снижение уровня напряжения и восстановление внутреннего баланса. Данное упражнение продолжается в течение 25 минут и направлено на осознание телесных ощущений и укрепление связи с

настоящим моментом.

В завершение консультации клиенту предоставляется памятка с рекомендациями по выполнению упражнения на снятие тревожности, известного как «Т.Р.У.Д.», а также рекомендации по контролю рабочего режима, соблюдению режима отдыха и сна, выполнению техники «Т.Р.У.Д.» в стрессовых ситуациях и ведению дневника эмоций и состояний. Таким образом, работа психолога ориентирована на поддержку клиента в поиске решений, способствующих эффективному преодолению трудных рабочих ситуаций и улучшению общего эмоционального состояния. В качестве примера третьей консультации приведем случай, представленный в приложении 3.

- Четвертая консультативная беседа

На четвертой консультации работа психолога сосредоточена на поддержке клиента, который начинает осознавать значимость своего здоровья и личной жизни, в отличие от исключительно профессиональной деятельности и карьерных устремлений. Клиент делится своими успехами и изменениями в восприятии себя и своей роли в коллективе. В ходе обсуждения вопросов ответственности, контроля и делегирования, психолог предлагает использовать методику МАК «Моя роль в команде», что позволяет проанализировать взаимодействие с коллегами.

В процессе беседы и применения различных техник психологического консультирования, включая открытые вопросы, происходит совместное исследование эмоциональных состояний клиента. Психолог выявляет факторы, способствующие определенным моделям поведения клиента, такие как низкая самооценка, страх потери уважения и авторитета, а также чрезмерная ответственность за результаты работы команды. Эти страхи могут быть связаны с предыдущими негативными опытами, включая некомпетентность сотрудников и семейные установки, в которых контроль и самодисциплина ценились выше всего.

В процессе работы психолог применяет методику МАК, позволяющую

клиенту открыто обсуждать свои чувства и мысли. Задавая открытые вопросы, психолог способствует более глубокому исследованию переживаний клиента и осознанию влияния внутренних убеждений на его поведение. После обсуждения психолог предлагает упражнение «Передача ответственности», направленное на развитие навыка делегирования задач и укрепление доверия к команде. Это упражнение включает анализ задач, которые клиент считает сложными для делегирования, и помогает выявить страхи и убеждения, стоящие за этой трудностью.

Психолог поддерживает клиента в разбиении сложных задач на более мелкие и управляемые элементы, а также в разработке плана поэтапной передачи ответственности. Данный процесс способствует снижению уровня тревожности клиента и позволяет ему привыкнуть к делегированию без чувства потери контроля. В конечном итоге, работа психолога направлена на укрепление уверенности клиента в своих силах, развитие доверия к коллегам и изменение негативных привычек, связанных с контролем, что в свою очередь способствует улучшению общего эмоционального состояния и качества работы клиента.

По итогам консультации психолог выдает рекомендации, направленные на поддержание достигнутых результатов, включая наблюдение за собственными действиями, развитие навыков делегирования задач и поддержание эмоционального благополучия. Рекомендуется вести дневник, в котором клиент будет фиксировать результаты выполнения задач на уровне «достаточно хорошо», а также свои эмоциональные состояния и выводы после каждого опыта. Этот дневник станет важным инструментом для дальнейшего личностного роста и развития когнитивной гибкости.

Таким образом, работа психолога способствует не только профессиональному развитию клиента, но и улучшению его личной жизни, способствуя более здоровому восприятию себя и своих достижений. В качестве иллюстрации успешной консультации приведем случай, описанный в приложении И.

- Пятая консультативная беседа

На последней консультации психолог инициирует обсуждение прогресса клиента, что является важным этапом в процессе терапии. Психолог должен поддерживать клиента, подчеркивая достигнутые результаты и их значимость для общего психоэмоционального благополучия. В ходе консультации предлагается техника, направленная на анализ тревожных мыслей, с целью повышения эффективности их преодоления.

В процессе выполнения данной техники клиент фиксирует свои тревожные мысли и начинает их анализировать с помощью специально разработанного набора вопросов, которые помогают оценить реальность и вероятность этих мыслей. Это позволяет клиенту рассмотреть свои переживания с иной перспективы, снижая эмоциональную вовлеченность и способствуя более адекватному восприятию тревожных мыслей.

Психолог акцентирует внимание на том, что замена тревожных мыслей на более реалистичные и успокаивающие формулировки может существенно снизить уровень тревоги и улучшить способность справляться с различными жизненными ситуациями.

В заключение встречи психолог напоминает о значимости практики предложенной техники при возникновении тревожных мыслей и выражает удовлетворение от возможности продолжения совместной работы. Таким образом, деятельность психолога направлена на содействие клиентке в осознании своих внутренних переживаний, развитии навыков управления тревожностью и улучшении общего психоэмоционального состояния. В качестве иллюстрации пятой консультации представлен случай, описанный в приложении К.

В заключение, на основе результатов констатирующего эксперимента была разработана программа психологического консультирования для сотрудников. Цель программы заключалась в повышении уровня социально-психологической адаптации работников через проведение групповых и индивидуальных консультаций. В общей сложности было запланировано 3

групповые и 5 индивидуальных встреч, учитывающих особенности каждого клиента. Консультирование проводилось в очном формате в клубе «ЗОЖ», а также частично в онлайн-режиме с использованием видеотехнологий. В рамках консультации были выбраны следующие направления: элементы тренинга, телесно-ориентированная психотерапия, работа с метафорическими ассоциативными картами и техники когнитивно-поведенческой терапии. Групповая работа состояла из двух первоначальных групповых консультаций с элементами тренинга, каждая из которых длилась 100 минут и проводилась в течение одной недели с трехдневным перерывом, а также завершающей консультации продолжительностью 90 минут после индивидуальных сессий с каждым сотрудником. После двух групповых консультаций состоялись индивидуальные встречи с каждым участником программы. Консультационно-психологические встречи организовывались на основе общего плана, анализа индивидуальных результатов каждого сотрудника во время исследования и их активности в групповом консультировании. Встречи проводились на протяжении 8 недель, по 75 минут раз в неделю, при этом каждому участнику было назначено определенное количество сессий (не более 5 встреч).

2.3. Результаты формирующего эксперимента и их обсуждение

После проведения формирующего эксперимента нами был сделан повторный срез экспериментальной группы, направленный на анализ динамики социально-психологической адаптации сотрудников экспериментальной группы на рабочем месте. В работе были использованы методики, аналогичные первому срезу. Для проверки достоверности различий был применен T-критерий Вилкоксона.

**Анализ результатов по методике социально-психологической адаптации
Р.Х. Исмаилова**

С результатами данных исследования группы после эксперимента можно ознакомиться в таблице 1 (см. Приложение Л).

По итогам анализа было установлено, что доминирующий уровень социально-психологической адаптации экспериментальной группы после проведения формирующего эксперимента составил – высокий (см. рисунок 10).

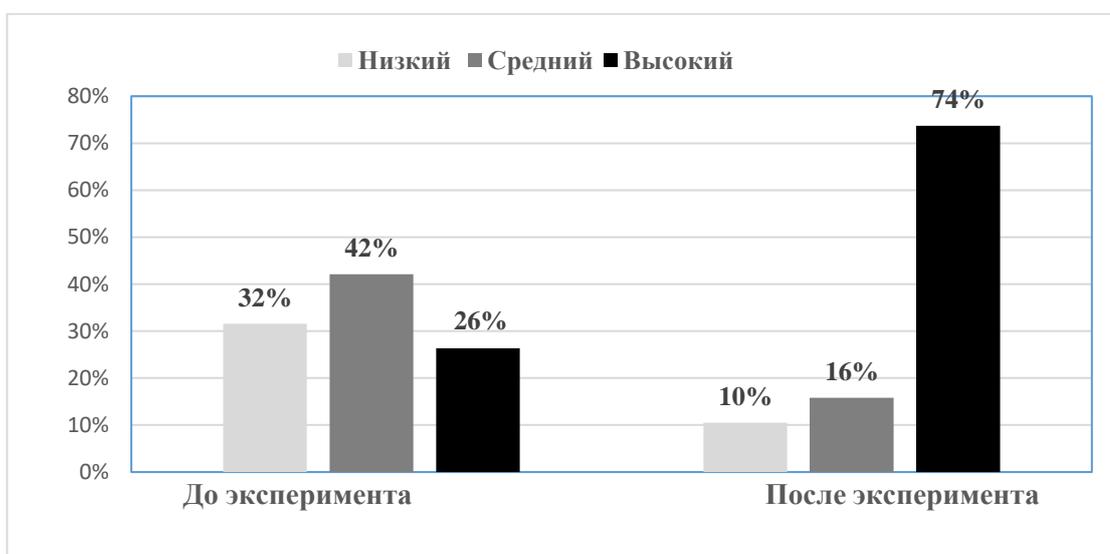


Рисунок 10. Распределение уровня социально-психологической адаптации по методике Р.Х. Исмаилова экспериментальной группы до и после эксперимента, в %

После проведения формирующего эксперимента наблюдаются значительные положительные изменения в уровне социально-психологической адаптации сотрудников. Количество сотрудников с низким уровнем адаптации сократилось с 32% (6 чел.) до 10% (2 чел.). Работники с низким уровнем адаптации до эксперимента испытывали трудности с принятием установленных правил и норм организации, что сказывалось на их низкой работоспособности, затрудняло выполнение задач и вызывало чувство усталости. В межличностных отношениях такие сотрудники, как правило, держались на дистанции и выражали недовольство, что негативно

влияло на рабочую атмосферу в коллективе. После эксперимента наблюдается заметное сокращение этой группы, что говорит об успешности внедренных мероприятий, способствующих улучшению их адаптации.

Число респондентов со средним уровнем адаптации также уменьшилось, с 42% (8 чел.) до 16% (3 чел.). Ранее сотрудники с этим уровнем отмечали дискомфорт в рабочей среде, что приводило к напряжённости и утомляемости. У них возникали трудности с выполнением профессиональных задач, настороженность в отношении коллег и руководства, что сказывалось на их инициативности и участии в коллективной деятельности. Однако, после проведения формирующего эксперимента значительная часть этих сотрудников перешла в группу с высоким уровнем адаптации. Это свидетельствует о том, что они смогли преодолеть внутренние барьеры и улучшить своё состояние, что положительно отразилось на их работоспособности и взаимоотношениях с коллегами.

Наиболее заметные изменения наблюдаются в группе сотрудников с высоким уровнем социально-психологической адаптации. Количество сотрудников увеличилось с 26% (5 чел.) до 74% (14 чел.). Эти сотрудники проявляют высокую активность, позитивное настроение и значительную продуктивность. Они чувствуют прилив энергии и бодрости, что способствует стремлению к продуктивной деятельности. Такие сотрудники не только успешно выполняют свои профессиональные обязанности, но и получают от этого удовлетворение. Они легко выстраивают как дружеские, так и профессиональные отношения, что способствует благоприятной рабочей атмосфере в коллективе.

Таким образом, результаты формирующего эксперимента показывают значительное улучшение уровня социально-психологической адаптации сотрудников. Это выражается в увеличении числа сотрудников с высоким уровнем адаптации, снижении числа сотрудников с низким и средним уровнями.

Анализ результатов по проективной методике «Я на работе» на основе проективной методики «Рисунок человека» в интерпретации А.Л. Венгера

С кратким анализом результатов экспериментальной группы после эксперимента можно ознакомиться в таблице 2 (см. Приложение Л).

Ниже представлен анализ методики, результаты которой представлены на рисунке 11.

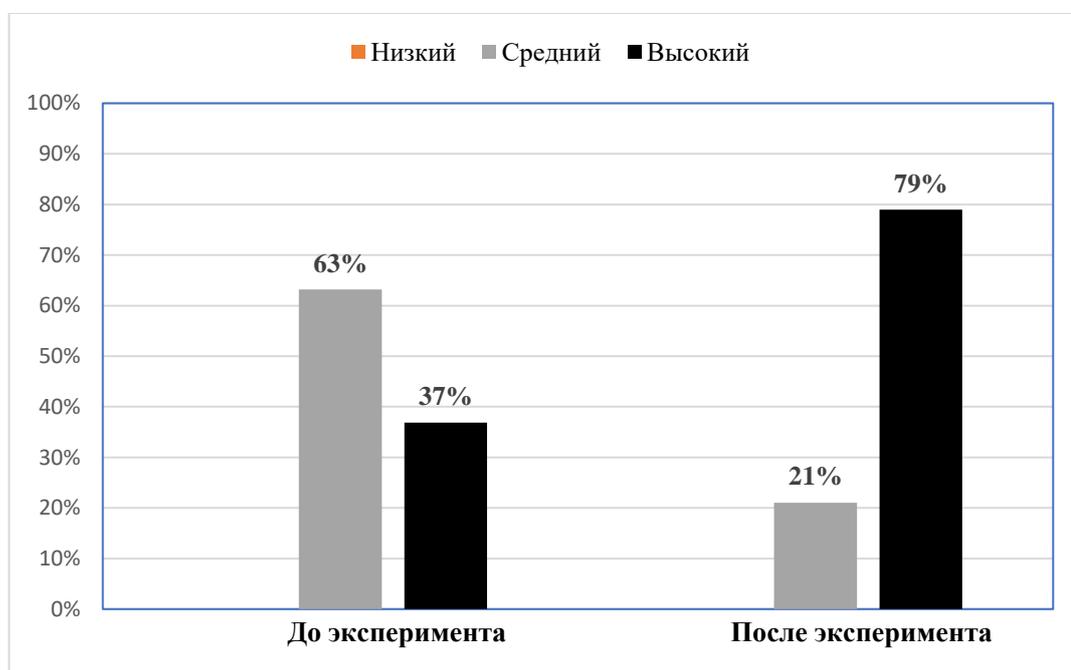


Рисунок 11. Распределение уровня социально-психологической адаптации по проективной методике «Я на работе» на основе проективной методики «Рисунок человека» в интерпретации А.Л. Венгера экспериментальной группы до и после эксперимента, в %

По результатам формирующего эксперимента был зафиксирован значительный прогресс в уровне социально-психологической адаптации сотрудников. Наиболее впечатляющий результат заключается в том, что низкий уровень адаптации остался на нулевом уровне, что говорит о полной ликвидации выраженной дезадаптации среди работников. Сотрудники,

которые ранее могли испытывать затруднения в интеграции в коллектив, полностью адаптировались к рабочей среде и не испытывают значительных проблем в выполнении своих обязанностей.

Количество сотрудников со средним уровнем социально-психологической адаптации уменьшилось с 63% (12 чел.) до 21% (4 чел.). Это говорит о том, что большая часть сотрудников, ранее находившихся в этой категории, смогли улучшить свои показатели и перейти на высокий уровень адаптации. Сотрудники с этим уровнем в ходе эксперимента всё ещё испытывали определённые трудности, такие как проблемы в отношениях с коллективом, сложности в коммуникации с коллегами и руководителем и высокую утомляемость. На их рисунках и в беседах фиксировались признаки усталости, напряжения. Некоторые из них демонстрировали пассивность, что отражалось на выполнении заданий с меньшей заинтересованностью. Однако, уменьшение данной категории работников свидетельствует о том, что мероприятия, направленные на их поддержку и повышение их адаптационного потенциала, дали положительные результаты. Это подтверждает, что у данной группы всё же имеются проблемы, но они сокращаются, а уровень их вовлечённости и удовлетворённости постепенно повышается.

Число работников с высоким уровнем социально-психологической адаптации значительно выросло с 37% (7 чел.) до 79% (15 чел.). Это говорит о том, что подавляющее большинство сотрудников успешно адаптировались к рабочей среде. Работники с высоким уровнем адаптации в ходе выполнения методики не демонстрировали признаков дезадаптации. В беседах они положительно оценивали своё состояние, взаимоотношения с коллегами и руководством, а также участие в жизни организации. Их рисунки соответствовали всем параметрам: они были выполнены с большим интересом и ответственностью, что свидетельствует о глубоком вовлечении в рабочий процесс. Эти сотрудники демонстрировали высокую активность, позитивный настрой, уверенность в своих возможностях и стремление к

продолжению профессионального роста в данной организации. Они не испытывают эмоционального напряжения, получают удовлетворение от своей работы и эффективно участвуют как в рабочих, так и в дружеских взаимодействиях с другими членами коллектива.

Таким образом, по итогам формирующего эксперимента наблюдается очевидная положительная динамика. Уменьшение числа сотрудников с проблемами в адаптации и увеличение тех, кто демонстрирует высокую активность и стабильность, свидетельствует о том, что предпринятые мероприятия способствовали улучшению социально-психологического климата в коллективе. Увеличение доли сотрудников с высоким уровнем адаптации также подтверждает, что рабочая среда становится всё более благоприятной, а эмоциональное и профессиональное благополучие сотрудников растёт.

Анализ результатов по опроснику САН (самочувствие, активность, настроение), разработанному В.А. Доскиным, Н.А. Лаврентьевой, В.Б. Шарай и М.П. Мирошниковым

На основании проведенного исследования была составлена таблица и выполнен анализ каждого параметра опросника. Результаты приведены в таблице 3 и 4 (см. Приложение Л). Далее представлен анализ психофизиологического критерия социально-психологической адаптации работника, результаты которого отображены на рисунке 12.

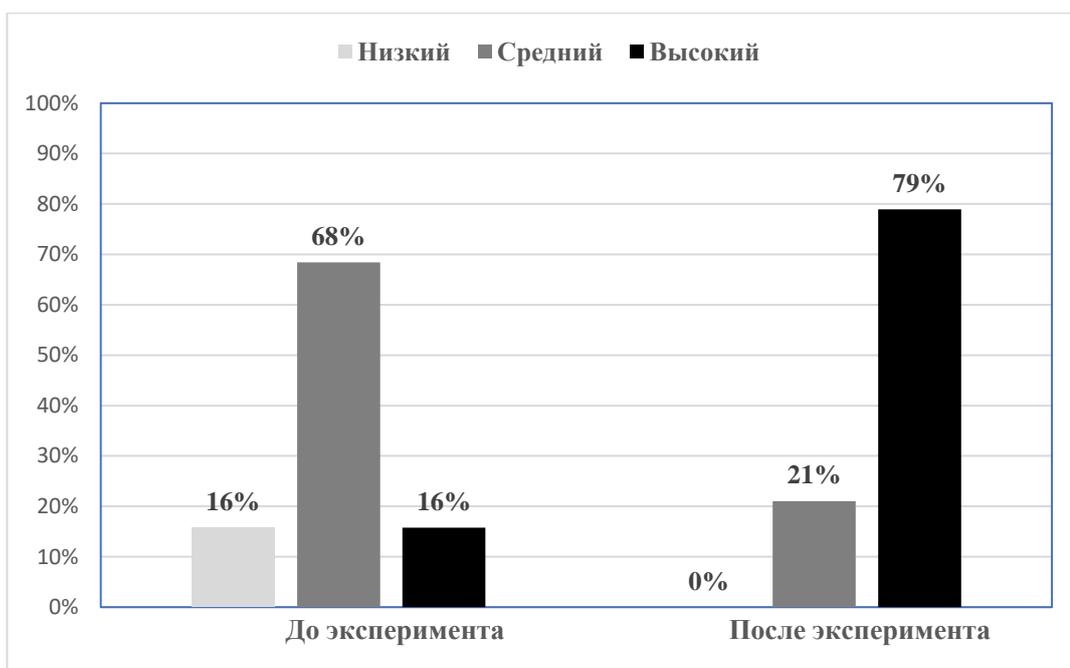


Рисунок 12. Распределение уровня социально-психологической адаптации по психофизиологическому критерию по опроснику САН (самочувствие, активность, настроение), разработанному В.А. Доскиным, Н.А. Лаврентьевой, В.Б. Шарай и М.П. Мирошниковым, экспериментальной группы до и после эксперимента, в %

После проведения формирующего эксперимента был зафиксирован значительный прогресс в уровне социально-психологической адаптации сотрудников. Наиболее впечатляющий результат заключается в том, что количество сотрудников с низким уровнем было полностью устранено – ранее 16% сотрудников (3 чел.) находились в этой категории, теперь же эта группа исчезла. Сотрудники, которые ранее сталкивались с затруднениями в работе и взаимоотношениях, теперь полностью интегрированы в рабочий процесс.

Число респондентов со средним уровнем адаптации уменьшилось с 68% (13 чел.) до 21% (4 чел.). Эти сотрудники всё ещё испытывают некоторые трудности на работе, такие как утомляемость, снижение инициативности, перепады настроения и напряжение. Их отношение к работе характеризуется средним интересом без ярко выраженной инициативности и

любопытности. Они поддерживают хорошие отношения с коллегами, однако могут испытывать вялость и усталость, что снижает их работоспособность.

Наиболее значительные изменения наблюдаются в категории сотрудников с высоким уровнем адаптации. Показатель работников увеличился с 16% (3 чел.) до 79% (15 чел.). Сотрудники с высоким уровнем адаптации характеризуются высокой активностью, позитивным настроем и отличным самочувствием. Они испытывают ощущение силы и бодрости, стремятся к продуктивной деятельности, не испытывают проблем со сном и находятся на пике производительности. Эти сотрудники не только эффективно справляются с профессиональными задачами, но и проявляют инициативность, любопытность, стремление к достижениям. Они выстраивают прекрасные отношения с коллегами и ориентированы на достижение целей как организации, так и личных профессиональных планов.

В результате эксперимента очевидно, что количество сотрудников с высоким уровнем адаптации значительно выросло, а доля тех, кто испытывает трудности, сократилась.

Анализ результатов по авторской анкете социально-психологической адаптации

На основе проведенного исследования была составлена таблица и выполнен аналитический обзор. Полученные результаты представлены в таблице 5 (см. Приложение Л).

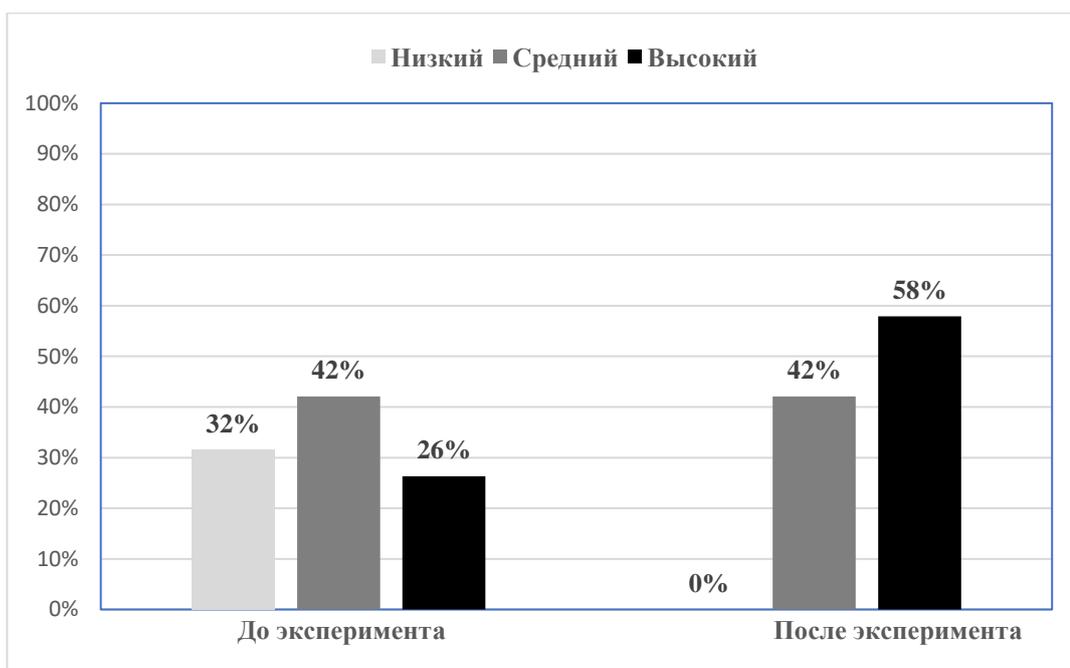


Рисунок 13. Распределение уровня социально-психологической адаптации по авторской анкете экспериментальной группы до и после эксперимента, в %

После проведения формирующего эксперимента было зафиксировано значительное улучшение социально-психологической адаптации сотрудников. Из рисунка 13 видно, что число сотрудников с низким уровнем адаптации, которое ранее составляло 32% (6 чел.), было полностью ликвидировано, что свидетельствует о том, что среди сотрудников больше нет тех, кто испытывает серьезные трудности в адаптации к рабочему процессу.

Количество респондентов со средним уровнем осталось без изменений и составило 42% (8 чел.). Это говорит о том, что почти половина сотрудников сохраняет стабильные, но не всегда устойчивые показатели адаптации. Сотрудники с таким уровнем обладают хорошей работоспособностью, однако их физическое и эмоциональное состояние может варьироваться в зависимости от ситуации. У некоторых работников наблюдаются изменения настроения, включая вялость, сонливость и снижение активности. Они не всегда проявляют ярко выраженную инициативу и стремление к улучшению своих результатов.

Взаимоотношения с коллективом у них носят нейтральный характер: они выполняют свою работу и поддерживают ровные отношения с коллегами, но не стремятся активно вовлекаться в коллективные процессы.

Наибольшие изменения произошли в категории сотрудников с высоким уровнем адаптации, доля которых увеличилась с 26% (5 чел.) до 58% (11 чел.). Это свидетельствует о том, что большинство сотрудников перешли на уровень высокой продуктивности и вовлеченности. Такие работники характеризуются высокой активностью, быстротой в принятии решений и эффективностью выполнения рабочих задач. Их продуктивность продолжает расти, они проявляют инициативность и демонстрируют высокий уровень заинтересованности в работе. Сотрудники с высоким уровнем адаптации не только успешно справляются с рабочими обязанностями, но и активно участвуют в жизни коллектива, выстраивают дружеские связи с коллегами и принимают участие в неформальных взаимодействиях. Их психоэмоциональное состояние стабильно на высоком уровне, они не испытывают проблем с настроением, а физическое самочувствие позволяет им эффективно работать и достигать поставленных целей.

Таким образом, по итогам эксперимента наблюдается положительная динамика: доля сотрудников с низким уровнем адаптации сократилась до нуля, что говорит о снижении стрессовых факторов и успешной интеграции в коллектив. Увеличение доли сотрудников с высоким уровнем адаптации подтверждает, что коллектив становится более продуктивным, а рабочая атмосфера – благоприятной для профессионального и личного развития сотрудников.

Анализ общих результатов социально-психологической адаптации сотрудников по каждой методике

Результаты обследования по четырем методикам и проведенный эксперимент позволили сделать выводы о социально-психологической

адаптации сотрудников на рабочем месте. Уровни адаптации по каждой из методик представлены в таблице 6 (см. Приложение Л).

Результаты, приведенные на рисунке 14, наглядно демонстрируют уровни социально-психологической адаптации по трем категориям: высокая, средняя и низкая степень адаптации.

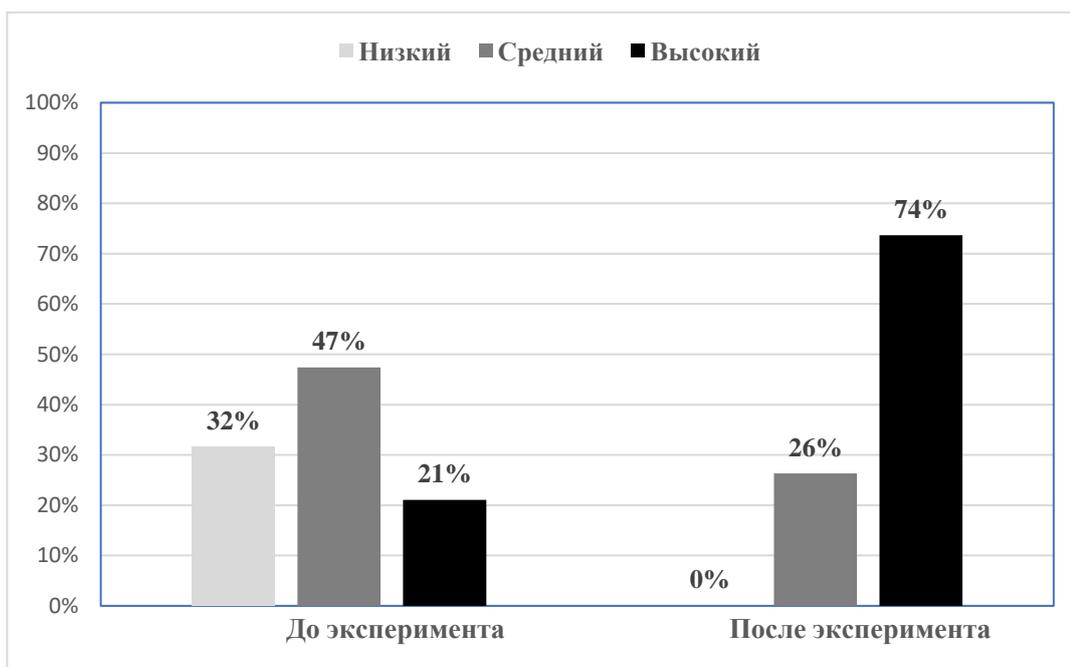


Рисунок 14. Распределение уровня социально-психологической адаптации по общему результату экспериментальной группы до и после эксперимента, в %

На основе результатов полученных на данном этапе методик можно сделать следующие выводы. После проведения формирующего эксперимента нами не были зафиксированы сотрудники с низким уровнем социально-психологической адаптации. Это говорит о том, что 32% (6 чел.) смогли преодолеть свои трудности и улучшить свое состояние и самочувствие на работе, что привело к повышению их уровня адаптации на средний и высокий. Основные трудности, которые испытали 32% сотрудников, были связаны с самочувствием и настроением, взаимоотношением с коллективом и руководителем, принятием правил и продуктивностью. Основные методы работы были направлены на восстановление самочувствия и настроения с

использованием релаксационных техник, мак-техник и когнитивной терапии. Также были выполнены техники на выстраивание личных границ и отношений с коллективом.

О качественной динамике, можно судить по высказываниям сотрудников: «я стал ощущать себя гораздо лучше», «я еще осознаю, что у меня есть много личных проблем, связанных с моим состоянием и особенностями личности, но в рамках адаптации на работе мне стало намного легче», «я поняла, что выбирать себя – это не эгоистично, а жертвы ни к чему не приведут», «я начала с удовольствием ходить на работу».

Количество респондентов со средним уровнем социально-психологической адаптации сократилось с 47% (9 чел.) до 26% (5 чел.), что говорит о положительной динамике. Сотрудники чей уровень социально-психологической адаптации был средним, после проведения эксперимента перешли в группу с высоким уровнем. Основные трудности, которые испытывала данная группа были связаны самочувствием на работе, продуктивностью на работе, тайм-менеджментом, взаимоотношениями с коллегами и руководством, субъективной удовлетворенностью. В рамках работы сотрудники учились снижать напряжение, отстаивать свое «Я», выстраивать рабочие отношения, работать с продуктивностью и временем. О количественной динамике мы говорим за счет изменения количества человек в группе и его перехода на другой уровень, а о качественной динамике, можно судить по высказываниям сотрудников: «после консультаций, меня начали принимать в коллективе», «как только я начала применять техники тайм-менеджмента, я забыл, что означает сидеть допоздна на работе», «после работы с личными границами, я спокойно говорю своему руководителю «нет, я не могу взять и этот проект», «с применением дыхательных и релаксационных техник, я стал чувствовать себя лучше». Таким образом, сотрудники стали более осознанно подходить к своему состоянию и задачам на работе, что позволило им более внимательно отслеживать свое состояние и вносить корректировки.

Количество сотрудников с высоким уровнем адаптации выросло с 21% (4 чел.) до 74% (14 чел.). Из этих 14 человек – 21% (4 чел.) были высокого уровня изначально, 47% (9 чел.) перешли из среднего уровня и 5% (1 чел.) перешел из низкого уровня. Эти показатели говорят о положительной динамике процесса. Для сотрудников организаций, чей уровень оказался высоким стали характерны следующие критерии: высокий уровень самочувствия и настроения, отличные взаимоотношения с коллегами на работе, высокая производительность и личная субъективная удовлетворенность. В рамках консультации многие сотрудники смогли решить не только вопросы, касающиеся социально-психологической адаптации на рабочем месте, но и личные моменты (взаимоотношения с родственниками, когнитивные установки, страхи и тревоги). Каждый сотрудник остался доволен проделанной работой, многие приняли решение продолжить консультации уже в личной терапии. Таким образом, мы можем сказать, что проделанная нами психологическая работа дала положительные результаты.

Для сравнения уровня социально-психологической адаптации сотрудников до и после консультативных встреч мы использовали метод оценки значимости изменений исследуемого показателя. Поскольку данные были собраны до и после консультаций на одной и той же выборке участников, для анализа был применен Т-критерий Вилкоксона. [60], расчеты представлены в Приложении М.

Выявлены значительные различия на уровне 99% достоверности в показателях социально-психологической адаптации сотрудников до и после консультативных встреч. Это означает, что различия в уровнях адаптации работников до начала и после завершения сеансов являются статистически значимыми.

Таким образом, после проведения эксперимента был выполнен повторный срез с целью отслеживания динамики социально-психологической адаптации сотрудников. Использовались те же методики, и

для проверки достоверности различий применили Т-критерий Вилкоксона. Результаты показали, что среди сотрудников не было выявлено низкого уровня адаптации. Данные показали, что 32% (6 чел.) улучшили свое состояние, повысив уровень адаптации до среднего и высокого. Основные трудности заключались на начале работы в самочувствии, настроении и взаимоотношениях, что в последствии было полностью или частично устранено. Методы работы включали релаксацию, когнитивную терапию и выстраивание границ. Количество сотрудников со средним уровнем адаптации сократилось с 47% (9 чел.) до 26% (5 чел.), а с высоким уровнем увеличилось с 21% (4 чел.) до 74% (14 чел.). Сотрудники с высоким уровнем демонстрируют хорошее самочувствие и высокую производительность. Т-критерий Вилкоксона подтвердил значительные изменения на уровне 99% достоверности. Таким образом, работа положительно сказалась на социально-психологической адаптации сотрудников, что подтверждается как качественными, так и количественными результатами.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2

Анализ литературы позволил сформулировать цели и задачи опытно-экспериментальной работы и разработать диагностическую программу. В качестве критериев и параметров для определения уровня социально-психологической адаптации сотрудников были выделены следующие:

- внутренний критерий – принятие норм и правил организации, субъективная удовлетворенность работой;
- внешний критерий – продуктивность деятельности, взаимоотношения в коллективе;
- психофизиологический критерий – настроение, самочувствие.

Для данного исследования мы выбрали следующие методики: опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации работника предприятия Р.Х. Исмаилова; проективная методика «Я на работе» на основе проективной методики «Рисунок человека» в интерпретации А.Л. Венгера; опросник САН (самочувствие, активность, настроение), разработанный В.А. Доскиным, Н.А. Лаврентьевой, В.Б. Шарай и М.П. Мирошниковым; авторская анкета.

База исследования. 37 сотрудников различных организаций г. Иркутска, 9 мужчин и 28 женщин, в возрасте от 23 до 50 лет, являющихся новыми сотрудниками. В формирующем эксперименте приняли участие 19 человек (4 мужчин и 15 женщин). Исследования проводились с апреля 2024 в течение пяти месяцев.

По результатам проведенных методик можно сделать следующие выводы: большинство работников имеет положительное отношение к работе, руководству, коллегам и своим обязанностям, что свидетельствует о положительной динамике адаптации. Высокий уровень социальной адаптации выявлен у 27% сотрудников (10 чел.), которые легко вливаются в коллектив, осваивают новые навыки и проявляют активность. Средний уровень наблюдается у 51% (19 чел.), которые в целом довольны работой, но

иногда испытывают колебания настроения и не проявляют инициативу. Низкий уровень адаптации отмечен у 22% (8 чел.), у которых возникают трудности с выполнением норм, коммуникацией с коллегами и руководством, а также проблемы со сном, аппетитом и мотивацией. Основные затруднения в процессе адаптации связаны с взаимоотношениями с коллективом, коммуникацией с руководителем, отношением к рабочим задачам и личным самочувствием.

Исходя из результатов констатирующего эксперимента, нами была составлена программа психологического консультирования сотрудников. Целью программы являлось повышение уровня социально-психологической адаптации сотрудников организаций посредством проведения групповых и индивидуальных консультаций. Общее количество консультативных встреч: 3 групповых и 5 индивидуальных с учетом особенностей каждого клиента. Консультирование испытуемых проходило в очном формате в клубе «ЗОЖ», а также частично в онлайн режиме с применением видео-технологий. Для проведения консультирования были выбраны следующие направления работы: работа с элементами тренинга, работа с элементами телесно-ориентированной психотерапии, работа с метафорическими ассоциативными картами, работа с использованием техник когнитивно-поведенческой терапии. Групповой формат работы заключался в проведении 2 первоначальных групповых консультаций с элементами тренинга длительностью 100 минут, которые проводились в течение 1 недели с перерывом в 3 дня, а также завершающей консультации 90 минут после проведение индивидуальных сессий с каждым сотрудником. После проведения двух групповых консультаций, были проведены индивидуальные встречи с каждым участником программы. Консультационно-психологические встречи строились на основе общего плана проведения консультаций, анализа индивидуальных результатов каждого сотрудника во время проведения исследования и анализа деятельности сотрудника в групповом консультировании. Встречи длились на протяжении 8 недель

длительностью 75 минут один раз в неделю. Для каждого участника было определено свое количество сессии (но не превышающее 5 встреч).

После проведения формирующего эксперимента нами был сделан повторный срез экспериментальной группы, направленный на анализ динамики социально-психологической адаптации сотрудников экспериментальной группы на рабочем месте. В работе были использованы методики, аналогичные первому срезу. Для проверки достоверности различий был применен Т-критерий Вилкоксона. По результатам формирующего эксперимента можно сделать следующие выводы: среди сотрудников не было зафиксировано низкого уровня социально-психологической адаптации. 32% (6 чел.) преодолели трудности и улучшили свое состояние, что повысило их уровень адаптации до среднего и высокого. Основные трудности были связаны с самочувствием, настроением, взаимоотношениями с коллективом и руководителем, а также с продуктивностью. Методы работы включали восстановление самочувствия с помощью релаксационных техник, мак-техник и когнитивной терапии, а также выстраивание личных границ и отношений с коллективом. Количество респондентов со средним уровнем социально-психологической адаптации сократилось с 47% (9 чел.) до 26% (5 чел.), что свидетельствует о положительной динамике. Сотрудники, ранее имеющие средний уровень адаптации, перешли в группу с высоким уровнем. Основные трудности заключались в самочувствии, продуктивности, тайм-менеджменте и взаимоотношениях с коллегами и руководством. В процессе работы сотрудники научились снижать напряжение, отстаивать свои интересы и улучшать рабочие отношения. Количество сотрудников с высоким уровнем адаптации увеличилось с 21% (4 чел.) до 74% (14 чел.). Из них 21% (4 чел.) изначально имели высокий уровень, 47% (9 чел.) перешли из среднего, а 5% (1 чел.) – из низкого уровня. Это указывает на положительную динамику. Сотрудники с высоким уровнем адаптации демонстрируют хорошее самочувствие, отличные взаимоотношения с коллегами, высокую

производительность и удовлетворенность. В ходе консультаций многие решали проблемы как на рабочем месте, так и в личной жизни. Все сотрудники остались довольны работой, и многие решили продолжить консультации в личной терапии. Таким образом, психологическая работа принесла положительные результаты. Для сравнения уровня социально-психологической адаптации сотрудников до и после консультаций был использован Т-критерий Вилкоксона. Выявлены значительные различия на уровне 99% достоверности в показателях адаптации, что подтверждает статистическую значимость изменений после сеансов.

Таким образом, проведенная работа оказала положительное влияние на социально-психологическую адаптацию сотрудников, что подтверждается как качественными, так и количественными показателями. Мы подтвердили гипотезу о том, что психологическое консультирование сотрудников будет эффективным средством при социально-психологической адаптации в организации. Реализация исследовательских задач позволила достичь поставленной цели исследования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В рамках настоящего исследования, целью которого было теоретически обосновать и экспериментально подтвердить результативность применения психологического консультирования как средства социально-психологической адаптации сотрудника в организации, был проведен анализ научной литературы, спланирована и выполнена опытно-экспериментальная работа.

Нами были рассмотрены теоретические аспекты социально-психологической адаптации личности в контексте общества и рабочей среды. Социально-психологическую адаптацию можно рассматривать как сложный и многогранный процесс, в котором человек взаимодействует с окружающей средой на физиологическом, психологическом и социальном уровнях. Анализ показывает, что различные авторы трактуют термин «адаптация» по-разному, но все они придерживаются того, что это процесс, направленный на приспособление человека к изменяющимся условиям внешней среды. Успешность этого процесса зависит от индивидуальных адаптивных способностей, которые в свою очередь определяются адаптивными механизмами и поведенческими стратегиями. Эти механизмы и стратегии формируются на основе врожденных качеств и личностных характеристик, которые развиваются в детстве и в процессе социализации. Социально-психологическая адаптация включает активное приспособление к социальной среде, что позволяет согласовать цели и ценности личности и группы. В нашем исследовании мы опираемся на гуманистический подход, который наиболее близок к нашему пониманию процесса. Социальная адаптация, будучи сложным явлением, связана с организационной структурой общества. Исследователи выделяют различные механизмы, формы и уровни адаптации. Критерии социально-психологической адаптации включают интеграцию в социальную структуру, принятие ее норм, эффективное взаимодействие с ней, баланс потребностей и требований среды, уровень психологического

здоровья, гибкость и способность к развитию.

Социально-психологическая адаптация нового сотрудника заключается в его приспособлении к условиям работы и самой организации. Этот процесс направлен на удовлетворение основной социальной потребности в положительном восприятии себя и окружающих, что отражает психологические и социальные аспекты личности. Формирование личности зависит не только от внешних влияний, но и в значительной степени определяется индивидуально-психологическими характеристиками, такими как ценностные ориентации, направленность, Я-концепция, личные особенности, коммуникативные навыки, интеллектуальные способности и эмоционально-волевое поведение. В научной литературе выделяются различные стратегии адаптивного поведения, включая контактность и избегание, стремление к изменениям, а также активные или пассивные подходы индивида. Кроме того, исследователи различают виды адаптации (такие как отрицание, приспособленчество, маскировка и адаптивный индивидуализм), а также этапы и стадии (ориентация, приспособление, ассимиляция и идентификация), факторы и критерии (внутренние, связанные с потребностями индивида, и внешние, соответствующие требованиям среды) социально-психологической адаптации на рабочем месте. Важно подчеркнуть, что все виды адаптации взаимосвязаны, и изменения в одном аспекте могут значительно повлиять на другие, что подчеркивает необходимость комплексного подхода к изучению и практике адаптации в рабочей среде.

Цель психологического консультирования в контексте социально-психологической адаптации сотрудников заключается в предоставлении психологической поддержки в сложных ситуациях. Консультирование направлено на поддержание психического здоровья новичков и помощь в преодолении кризисных моментов. Ресурсы для решения кризисных ситуаций охватывают когнитивные, эмоциональные, поведенческие и социально-психологические аспекты. В современных условиях существует

множество методов адаптации сотрудников, среди которых можно выделить экономические, организационно-административные и социально-психологические подходы. Социально-психологические методы включают в себя наставничество в различных формах, психологическую диагностику, просвещение и консультирование. В зависимости от конкретных клиентов психологом-консультантом ставятся цели и задачи, а также определяются этапы работы с новыми сотрудниками. В зависимости от запроса клиента и его проблемной ситуации разрабатывается план психологической работы, который включает: определение целей и задач, установление доверительных отношений, диагностику, создание плана действий, консультирование, подведение итогов, оценку результатов и обеспечение постоянной поддержки.

На основе анализа литературы позволило разработать диагностический комплекс исследования, сформулировать цели и задачи опытно-экспериментальной работы. В качестве критериев и параметров для определения уровня социально-психологической адаптации сотрудников были выделены следующие: внутренний критерий (принятие норм и правил организации, субъективная удовлетворенность работой); внешний критерий (продуктивность деятельности, взаимоотношения в коллективе); психофизиологический критерий (настроение, самочувствие). Для данного исследования мы выбрали следующие методики: опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации работника предприятия Р.Х. Исмаилова; проективная методика «Я на работе» на основе проективной методики «Рисунок человека» в интерпретации А.Л. Венгера; опросник САН (самочувствие, активность, настроение), разработанный В.А. Доскиным, Н.А. Лаврентьевой, В.Б. Шарай и М.П. Мирошниковым; авторская анкета.

База исследования составили 37 сотрудников различных организаций г. Иркутска, 9 мужчин и 28 женщин, в возрасте от 23 до 50 лет, являющихся новыми сотрудниками. Исследования проводились с апреля 2024 в течение пяти месяцев. По результатам проведенных методик можно сделать

следующие выводы: большинство работников имеет положительное отношение к работе, руководству, коллегам и своим обязанностям, что свидетельствует о положительной динамике адаптации. Высокий уровень социальной адаптации выявлен у 27% сотрудников (10 чел.), которые легко вливаются в коллектив, осваивают новые навыки и проявляют активность. Средний уровень наблюдается у 51% (19 чел.), которые в целом довольны работой, но иногда испытывают колебания настроения и не проявляют инициативу. Низкий уровень адаптации отмечен у 22% (8 чел.), у которых возникают трудности с выполнением норм, коммуникацией с коллегами и руководством, а также проблемы со сном, аппетитом и мотивацией. Основные затруднения в процессе адаптации связаны с взаимоотношениями с коллективом, коммуникацией с руководителем, отношением к рабочим задачам и личным самочувствием.

Исходя из результатов констатирующего эксперимента, нами была составлена программа психологического консультирования сотрудников. Целью программы являлось повышение уровня социально-психологической адаптации сотрудников организаций посредством проведения групповых и индивидуальных консультаций. В формирующем эксперименте приняли участие 19 человек (4 мужчин и 15 женщин). Общее количество консультативных встреч: 3 групповых и 5 индивидуальных с учетом особенностей каждого клиента. Консультирование испытуемых проходило в очном формате в клубе «ЗОЖ», а также частично в онлайн режиме с применением видео-технологий. Для проведения консультирования были выбраны следующие направления работы: работа с элементами тренинга, работа с элементами телесно-ориентированной психотерапии, работа с метафорическими ассоциативными картами, работа с использованием техник когнитивно-поведенческой терапии. Групповая работа включала в себя проведение двух начальных групповых консультаций с элементами тренинга продолжительностью 100 минут каждая, которые проводились в течение одной недели с трехдневным перерывом. Завершающая консультация

длилась 90 минут и проводилась после индивидуальных сессий с каждым сотрудником. После двух групповых консультаций состоялись индивидуальные встречи с каждым участником программы. Консультационно-психологические встречи организовывались на основе общего плана и анализа индивидуальных результатов каждого сотрудника, полученных в ходе исследования и группового консультирования. Эти встречи проходили на протяжении 8 недель, продолжительность каждой составляла 75 минут и проводились раз в неделю. Для каждого участника было установлено индивидуальное количество сессий, не превышающее 5 встреч.

После проведения формирующего эксперимента мы снова проанализировали экспериментальную группу, чтобы оценить динамику социально-психологической адаптации сотрудников на рабочем месте. Для этого использовались методики, аналогичные тем, что применялись в первом срезе. Результаты эксперимента позволили сделать следующие выводы: среди сотрудников не выявлено низкого уровня социально-психологической адаптации. Данные показали, что 32% (6 человек) смогли преодолеть трудности и улучшить свое состояние, что повысило их уровень адаптации до среднего и высокого. Количество респондентов со средним уровнем социальной адаптации сократилось с 47% (9 человек) до 26% (5 человек), что свидетельствует о положительной динамике. Сотрудники, ранее находившиеся на среднем уровне, перешли в группу с высоким уровнем адаптации. Количество сотрудников с высоким уровнем адаптации увеличилось с 21% (4 человека) до 74% (14 человек). Из них 21% (4 человека) изначально имели высокий уровень, 47% (9 человек) перешли из среднего, а 5% (1 человек) — из низкого уровня. Это говорит о положительной динамике. Таким образом, психологическая работа принесла положительные результаты.

Для сравнения уровня социально-психологической адаптации сотрудников до и после консультаций был использован Т-критерий

Вилкоксона. Выявлены значительные различия на уровне 99% достоверности в показателях социально-психологической адаптации сотрудников до и после консультативных встреч. Это означает, что различия в уровнях адаптации работников до начала и после завершения сеансов являются статистически значимыми.

Таким образом, проведенная работа оказала положительное влияние на социально-психологическую адаптацию сотрудников, что подтверждается как качественными, так и количественными показателями. Мы подтвердили гипотезу о том, что психологическое консультирование сотрудников будет эффективным средством при социально-психологической адаптации в организации. Реализация исследовательских задач позволила достичь поставленной цели исследования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Авду А.Б. Понятие и виды адаптации персонала в организации // Вестник науки. 2024. №6 (75). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-i-vidy-adaptatsii-personala-v-organizatsii> (дата обращения: 25.09.2024).
2. Азиатова Л.К. Сущность, структура и содержание понятия «адаптация молодых специалистов», «система управления», «управление процессом адаптации» // Вестник науки. 2023. №11 (68). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-struktura-i-soderzhanie-ponyatiya-adaptatsiya-molodyh-spetsialistov-sistema-upravleniya-upravlenie-protsessom-adaptatsii> (дата обращения: 25.09.2024).
3. Акименко А.К. Понятие адаптации, ее критериях и механизмах адаптационного процесса / Адаптация личности в современном мире / М. В. Григорьева: Межвуз. сб. науч. тр. - Саратов: ИЦ «Наука», 2011. - Вып. 3. - С. 5-18.
4. Акименко А.К. Стратегии адаптивного поведения студенческой молодежи и их характеристика // Изв. Сарат. ун-та Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2014. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategii-adaptivnogo-povedeniya-studencheskoy-molodezhi-i-ih-harakteristika> (дата обращения: 22.09.2024).
5. Аксенова Г.И., Аксенова П.Ю. Проблема адаптации личности в отечественной психологии // Прикладная юридическая психология. 2012. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-adaptatsii-lichnosti-v-otechestvennoy-psihologii> (дата обращения: 14.12.2023)
6. Аксёнова В.В., Сафонова М.В. Особенности социально-психологической адаптации сотрудника в рабочей среде / В.В. Аксёнова, М.В. Сафонова // Педагогика и психология: актуальные вопросы теории и практики : Сборник научных статей – Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Сфера», 2024. – С. 151-155. [Электронный ресурс] URL: <https://disk.yandex.ru/d/if3IUxwkXiSH6w>

7. Алешина Ю.Е. Индивидуальное и семейное психологическое консультирование / Библиотека психологии и психотерапии // Независимая фирма «Класс», 2004 - 208 с.
8. Альтман С.А. Адаптация биологическая. Энциклопедия антропологии. Под ред. Джеймса Биркса. SagePublications, Inc. Том 1, 2006. С. 11-17.
9. Анчукова Н.И. Коммуникативная компетентность как личностный ресурс психологической адаптивности личности // НАУ. 2022. №75-3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kommunikativnaya-kompetentnost-kak-lichnostnyy-resurs-psihologicheskoy-adaptivnosti-lichnosti-molodogo-cheloveka-1> (дата обращения: 21.09.2024).
10. Афанасьева С.А. Характеристика понятий «адаптация», «социально-психологическая адаптация» и «дезадаптация» // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2022. №11-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/harakteristika-ponyatiy-adaptatsiya-sotsialno-psihologicheskaya-adaptatsiya-i-dezadaptatsiya> (дата обращения: 25.09.2024).
11. Балакшина Е.В. Проблема исследования Я-концепции педагога дошкольного образования в контексте профессиональной адаптации // Бюллетень науки и практики. 2017. №7 (20). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-issledovaniya-ya-kontseptsii-pedagoga-doshkolnogo-obrazovaniya-v-kontekste-professionalnoy-adaptatsii> (дата обращения: 19.09.2024).
12. Бассин Ф.В. О силе «Я» и «психологической защите» // Вопросы философии. - 1969. - № 2.
13. Бек А.Э. Когнитивно-поведенческая терапия. От основ к направлениям. 3-е издание / Когнитивно-поведенческая психотерапия - Питер, 2024 - 512 с.
14. Белякова А.В. Критерии социально-психологической адаптации молодых специалистов-менеджеров // Успехи современного естествознания.

– 2013. – № 10. – С. 18-19;

15. Бюндюгова Т. В. Управление персоналом в социальной работе / Т. В. Бюндюгова [и др.]; под редакцией М. В. Воронцовой. — Москва: Издательство Юрайт 2023. — 378 с. — (Высшее образование) — (дата обращения: 15.10.2023)

16. Волков Б.С. Психология юности и молодости: учеб. для вузов. М.: Трикта, 2006. - 254, [1] с.

17. Володина Н.В. Адаптация персонала. Российский опыт построения комплексной системы / Н.В. Володина. – М.: Эксмо, 2014.

18. Волчанская В.О. Социально-психологическая адаптация в отечественной и зарубежной психологии / В. О. Волчанская // Человеческий капитал. – 2019. – № 12(132). – С. 108-114. – DOI 10.25629/НС.2019.12.09. – EDN NSJZMN.

19. Гладуш А. Д., Трофимова, Г. Н., Филиппов, В. М. Социально-культурная адаптация граждан к условиям обучения и проживания в России / А. Д. Гладуш, Г. Н. Трофимова, В. М. Филиппов: Учебное пособие, М.: РУДН, 2008 -146 с.

20. Горленко О. А Управление персоналом / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 249 с. — (Высшее образование). — (дата обращения: 11.08.2023)

21. Гурьев М.Е. Взгляды отечественных психологов на проблемы психологической адаптации и дезадаптации // В сборнике: Проблемы теории и практики современной психологии. Материалы XIII ежегодной Всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции. – Иркутск: Иркутский государственный университет, 2014. – С. 35-40)

22. Дейнека О.С. Экономическая психология — СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2000. — 160 с.

23. Добжанский Т. О некоторых фундаментальных концепциях

дарвиновской биологии. В: Добжанский Т. и др. (ред.). Эволюционная биология. Нью-Йорк: Пленум Пресс, 1968.

24. Доскин В.А., Лаврентьева Н.А., Шарай В.Б., Мирошников М.П. Тестовая методика Самочувствие, активность, настроение (САН), разработанный В.А. Доскиным, Н.А. Лаврентьевой, В.Б. Шарай и М.П. Мирошниковым Psytests Психологические тесты [Электронный ресурс] URL: <https://psyttests.org/emo/san.html>

25. Дуракова И.Б. Управление персоналом: / И. Б. Дуракова — Москва: Издательство ИНФРА-М, 2005. —391 с.

26. Емельянов Ю.Н. Теория формирования и практика совершенствования коммуникативной компетентности: диссертация ... доктора психологических наук: 19.00.05 / ЛГУ. -Ленинград, 1990. - 403 с.

27. Зайцева Т.В., Зуб А.Т. Управление персоналом / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2013. – 336 с.

28. Зеер Э.Ф., Заводчиков Д.П., Лопес Е.Г., Павлова А.М., Реньш М.А., Садовникова Н.О., Сыманюк Э.Э. Психология профессионального консультирования [Текст]: учеб. пособие / Э. Ф. Зеер [и др.]; под ред. Э. Ф. Зеера. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2009. 246 с.

29. Зимняя И. Педагогическая психология. Изд. второе, доп., испр. и перераб. — М.: Издательская корпорация «Логос», 2000. — 384 с.

30. Иванова А.И. Социально-психологическая адаптация // Вестник ГУУ. 2014. №9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psihologicheskaya-adaptatsiya-klassifikatsiya-i-mehanizmu> (дата обращения: 19.09.2024).

31. Иванова А.И. Социально-психологическая адаптация: классификация и механизмы URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psihologicheskaya-adaptatsiya-klassifikatsiya-i-mehanizmu> (дата обращения: 19.09.2024).

32. Ильин Е.П. Эмоции и чувства. - СПб: Питер, 2001. - 752 с: ил. -

(Серия «Мастера психологии»)

33. Ильина А.К. Особенности психологической устойчивости как базовой характеристики личности // Вестник науки. 2024. №7 (76). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-psihologicheskoy-ustoychivosti-kak-bazovoy-harakteristiki-lichnosti> (дата обращения: 25.09.2024).

34. Истратова О.Н., Эксакусто Т.В. Справочник психолога-консультанта организации. -Ростов н/Д: Феникс, 2007. - 638 с.

35. Кайдалова Е.А., Лизовская В.В. Современные методы адаптации персонала // E-Scio. 2023. №4 (79). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-metody-adaptatsii-personala-1> (дата обращения: 25.09.2024).

36. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, И. Е. Ворожейкин [и др.], — 3-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство ИНФРА-М, 2005. —637 с.

37. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 447 с.

38. Кириллова О.Л. Психологическое обеспечение адаптации молодых сотрудников на предприятии (в организации) / О. Л. Кириллова. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2022. — № 19 (414). — С. 396-398. — URL: <https://moluch.ru/archive/414/91448/> (дата обращения: 08.02.2024)

39. Климов Е.А. Введение в психологию труда. – М.: Изд-во МГУ, 1998. – 200 с.

40. Ковригина И. С. Социально-психологическая адаптация: сущность, виды и стадии формирования // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2009. №9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psihologicheskaya-adaptatsiya-suschnost-vidy-i-stadii-formirovaniya> (дата обращения: 18.09.2024).

41. Козырева П.М., Смирнов А.И. Психологические аспекты социальной адаптации // Россия реформирующаяся. 2022. №21. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-aspekty-sotsialnoy-adaptatsii>
(дата обращения: 25.09.2024).

42. Кокколова Т.В., Ольховик Г.А. Адаптация детей к школе как психологическое направление в учебном процессе // Обучение и воспитание: методики и практика. 2016. №29. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/adaptatsiya-detey-k-shkole-kak-psihologicheskoe-napravlenie-v-uchebnom-protsesse> (дата обращения: 16.12.2023)

43. Коркмазов Д.У. Психологические ресурсы адаптации личности // Проблемы современного педагогического образования. 2023. №80-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-resursy-adaptatsii-lichnosti> (дата обращения: 25.09.2024).

44. Корнева О.А., Бесчасная А.А. Понятие «социальная адаптация» в междисциплинарном дискурсе // Социально-гуманитарные знания. 2022. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-sotsialnaya-adaptatsiya-v-mezhdistsiplinarnom-diskurse> (дата обращения: 25.09.2024).

45. Корнева О.А., Бесчасная А.А. Социальная адаптация // Социально-гуманитарные знания. 2022. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-sotsialnaya-adaptatsiya-v-mezhdistsiplinarnom-diskurse> (дата обращения: 18.09.2024).

46. Кочюнас Р. Психологическое консультирование / Римантас Кочюнас - 10-е изд. - М.: Академический проект, 2022. - 222 с. - (Психологические технологии)

47. Ламарк Ж.-Б. Избранные произведения в двух томах. Том 1. М.: Изд. АН СССР. 1955. - 958 с.

48. Лапшова О. А. Управление человеческими ресурсами / О. А. Лапшова [и др.] — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 406 с. — (дата обращения 10.08.2023)

49. Ларионова С.А. Социально-психологическая адаптация личности: теоретическая модель и диагностика: монография/ С.А. Ларионова. - Белгород, 2002. – 200 с.

50. Ломов Б.Ф., Журавлев А.Л. Психология управления // Знание. – М.: – 1978. – №7

51. Луцко Е. А. К вопросу об определении критериев и факторов эффективности адаптации // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2008. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-ob-opredelenii-kriteriev-i-faktorov-effektivnosti-adaptatsii> (дата обращения: 15.09.2023).

52. Мацумото Д. Кембриджский словарь по психологии. Главный редактор Дэвид Мацумото. Кембридж: Издательство Кембриджского университета. 2009.

53. Мельникова М.Л. Психология стресса: теория и практика [Электронный ресурс]: учебнометодическое пособие / М. Л. Мельникова; Урал. гос. пед. ун-т; науч. ред. Л. А. Максимова. – Электрон. дан. – Екатеринбург: [б. и.], 2018. – 1 электрон. опт. диск

54. Мельникова Н.Н. Стратегии поведения в процессе социально-психологической адаптации: дис. ... канд. психол. наук. СПб., 1999. - 194 с.

55. Мертон Р. Социальная структура и аномия / Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. М.: АСТ; Хранитель, 2006. - 873 с.

56. Минуллина А.Ф., Солобутина М.М. Основы психологического консультирования: Методическое пособие. - Казань: ТГГПУ, 2007. - 329с.: ил.

57. Морозова Н.Ю. Адаптация персонала в организациях сферы услуг // Вестник науки. 2024. №5 (74). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/adaptatsiya-personala-v-organizatsiyah-sfery-uslug> (дата обращения: 25.09.2024).

58. Нагоева Л.Х. Ценностные ориентации: понятие и феномен // Новые технологии. 2011. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsennostnye-orientatsii-ponyatie-i-fenomen> (дата обращения: 19.09.2024).

59. Налчаджян А.А. Психологическая адаптация: механизмы и

стратегии / А.А. Налчаджян. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Эксмо, 2010. – 368 с.

60. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных / А.Д. Наследов. СПб., 2004.

61. Никифоров Г.С. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: учеб. пособие / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2003. - 448 с.

62. Никифоров Г.С. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / Под ред. проф. Г.С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2010. – 816 с.

63. Панкова Т.А. Роль эмоционального интеллекта в социально-психологической адаптации молодых специалистов / Т.А. Панкова [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электронный научный журнал, 2011, № 4 (18)

64. Пантелеева В.В. Основы организационного консультирования: учеб. пособие / В.В. Пантелеева. – Тольятти: Изд-во ТГУ, 2013. – 128 с.

65. Парахина Л.В., Мусаева Б.М. Управление адаптацией персонала в организациях // Деловой вестник предпринимателя. 2023. №1 (11). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-adaptatsiey-personala-v-organizatsiyah> (дата обращения: 25.09.2024).

66. Петровский А. В., Ярошевский, М. Г. (1998). Психология М.: Академия.

67. Петровский А. В., Ярошевский, М. Г. (2003). Теоретическая психология. М.: Академия.

68. Пиаже Ж. Психология интеллекта. СПб.: Питер, 2003. - 191, [1] с.

69. Пищикова Ю.А., Лушникова Т.Ю. Воздействие активных методов адаптации на персонал организации // Общество, экономика, управление. 2022. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozdeystvie-aktivnyh-metodov-adaptatsii-na-personal-organizatsii> (дата обращения: 25.09.2024).

70. Подопригора С.Я. Интеллект и креативность: сущность, признаки, дефиниции. / С.Я. Подопригора, М.П.Челом-бицкая // Человек и общество: на рубеже тысячелетий: Междунар. сб. науч. тр. XXXV выпуск. - Воронеж, 2006. -С. 316-337.
71. Политис М. Как повысить свой интеллект /М.Политис, Р.Пеллегрини / Пер. с англ. Н.Ю. Чехонадской. - М.: АСТ Астрель, 2004. - 283с.
72. Почебут Л.Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб. : Речь, 2002. – 298 с.
73. Реан А.А., Кудашев А.Р., Баранов А.А. Психология адаптации личности. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2008. 479 с.
74. Реан А.А. К проблеме социальной адаптации личности // Вестник СПбГУ. – Сер 6. – 1995. – Вып. 3. – № 20. – С. 74–79.
75. Роджерс К. Консультирование и психотерапия. Новейшие подходы в психологической практике / Современная психология: теория и практика // Институт общегуманитарных исследований (CounselingandPsychotherapy: NewerConceptsinPractice), 2015 - 200 с.
76. Роджерс К., Даймонд Р. Тест социально-психологической адаптации (Test of Personal Adjustment) // Psytests Психологические тесты [Электронный ресурс] URL: <https://psytests.org/classic/rogersA.html>
77. Саблин В.С. Психология человека. – М.: Мысль, 2004. – 250 с.
78. Салманова С.Ф. Психологическая природа самосознания и его роль в процессе адаптации // Бюллетень науки и практики. 2022. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskaya-priroda-samosoznaniya-i-ego-rol-v-protse-adeptatsii> (дата обращения: 19.09.2024).
79. Саралинова Д.С. Развитие инструментов управления профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих // В книге: Инновационные кластеры в цифровой экономике: теория и практика. Труды VIII научно-практической конференции с международным участием. Под ред. А.В. Бабкина. 2017. - 573 с.

80. Сафонова М.В., Аксёнова В.В., Психологическое консультирование как инструмент повышения социально-психологической адаптации сотрудников в организации /М.В. Сафонова, В.В. Аксёнова, // Международный журнал гуманитарных и естественных наук № 10-3 (97), октябрь 2024 г: Общество с ограниченной ответственностью «Капитал», 2024. – С. 233-237. [Электронный ресурс] URL: <http://intjournal.ru/wp-content/uploads/2024/11/Mezhdunarodnyj-ZHurnal-10-3-1.pdf>

81. Свиридов Н.А. Социальная адаптация личности в трудовом коллективе: дис. ... канд. психол. наук. - Л., 1974

82. Седов М.М. Телесная терапия // Воронеж.: МОДЭК, 2006 - 232 с.

83. Сиомичев А.В. Психологические особенности адаптации студентов в сфере познания и общения в вузе / А.В. Сиомичев. // Автореф. канд. пс. н. - Л., 1985. - 17 с.

84. Собченко А.М. Определение эффективности психологических технологий тренинга в предупреждении и преодолении психологического стресса // Национальный психологический журнал. 2024. №1 (53). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/opredelenie-effektivnosti-psihologicheskikh-tehnologiy-treninga-v-preduprezhdenii-i-preodolenii-psihologicheskogo-stressa-u-pilotov> (дата обращения: 25.09.2024).

85. Спилбергер Ч.Д., Ханин Ю.Л. Шкала тревоги Спилбергера-Ханина (State-TraitAnxietyInventory, STAI) // Psytests Психологические тесты [Электронный ресурс] URL: <https://psytests.org/anxiety/stai.html>

86. Философский энциклопедический словарь. — М.: Советская энциклопедия. Гл. редакция: Л.Ф. Ильичёв, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалёв, В. Г. Панов. 1983. [Электронный ресурс] URL: <https://clck.ru/3EwsSS>

87. Фомин Н.А. Физиология человека.- М.: Просвещение, 1982. - 320с. С. 8

88. Франкл В. Человек в поисках смысла. — М.: Прогресс, 1990. — 368 с.

89. Фрейд З. Введение в психоанализ: Лекции. – М.: Наука, 1991. –

456 с.

90. Хаустова, А.И. Социально-психологическая адаптация / А. И. Хаустова. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2016. — № 26 (130). — С. 614-617. — URL: <https://moluch.ru/archive/130/36005/> (дата обращения: 23.08.2023)

91. Хохлова Л.П. Исследование адаптирующей способности коллективов. Психологические основы формирования личности в условиях общественного воспитания // Вопросы психологии. Москва. 1984.

92. Хухлаева О.В. Психология подростка. – М.: Академия, 2008. – 160 с

93. Шишков И.В. Социальная адаптация в междисциплинарной перспективе // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. 2022. №3 (848). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-adaptatsiya-v-mezhdistsiplinarnoy-perspektive> (дата обращения: 25.09.2024).

94. Шпак, Л. Л. Дезадаптация в контексте повседневной жизни / Л. Л. Шпак, Н. А. Заруба. – Кемерово: Кемеровский государственный университет культуры и искусств (КемГУКИ), 2009. – 446 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=227870> (дата обращения: 25.09.2024). – ISBN 978-5-8154-0206-5. – Текст: электронный.

95. Энциклопедии психодиагностики Psylab.info - энциклопедии психодиагностики // Методика «Нарисуй человека» Маховер [Электронный ресурс] URL: <https://clck.ru/3EwsXf>

96. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис / Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1996. – 344 с.

97. Guinot, Jacob et al. «Interpersonal trust, stress and satisfaction at work: an empirical study». Personnel Review 43 (2014): 96-115. [Электронный ресурс] URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/pr-02-2012-0043/full/html>

98. Hurkovskyi, Dmytro. «Psychological counseling procedures and techniques». Lviv University Herald. Series: Psychological sciences (2023): n. pag. [Электронный ресурс] URL: <https://www.semanticscholar.org/paper/Psychological-counseling-procedures-and-techniques-Hurkovskyi/165c03ccbb827d7d51ef3c7cb19e9cc6ba4f8605>
99. Manderbach, T., Ruge, J., Brook, P., Wengemuth, E., Waleng, S. (2024). Beyond Adaptation. The Unity of Personal and Social Change in Critical Psychology and Cultural-Historical Theory. New York, United States of America: Peter Lang Verlag. Retrieved Nov 20, 2024, from 10.3726/b21948 [Электронный ресурс] URL: <https://www.semanticscholar.org/paper/Beyond-Adaptation/46505c5380ae392e38393e4a70f8df7935dcedcd>
100. Mérineau, S., Roberge, V., Provost Savard, Y., Najem, J. & Londei-Shortall, J. (2020). Soutien social et bien-être psychologique au travail. *Humain et Organisation*, 6(1), 18–30. [Электронный ресурс] URL: <https://www.erudit.org/fr/revues/humainorg/2020-v6-n1-humainorg07627/1095702ar/>
101. Peterson, Chris L. «Design of a Study on Stress at Work». *Stress at Work* (2018): n. pag. [Электронный ресурс] URL: <https://www.semanticscholar.org/paper/Design-of-a-Study-on-Stress-at-Work-Peterson/870041c5c65cffc5ed11abbc823eaa48ca0338c2>
102. Raw, Laurence Jonathan. «Psychology and Adaptation: the Work of Jerome Bruner». *Linguaculture* 2014 (2014): 101 - 89.. [Электронный ресурс] URL: <http://archive.sciendo.com/LINCU/lincu.2014.2014.issue-1/lincu-2015-0018/lincu-2015-0018.pdf>

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А

Авторская анкета по социально-психологической адаптации сотрудников

АНКЕТА ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

Уважаемый респондент!

Просим Вас принять участие в опросе по оценке адаптации сотрудников к новому рабочему месту и ответить на вопросы анкеты. Внимательно прочтите каждый вопрос и возможные варианты ответов к нему. Выберите ответ, наиболее отвечающий вашему мнению, и укажите его. Просим отвечать искренне и с душой. Ответы будут использованы в обобщенном виде, анонимность гарантируется.

Укажите Ваше Имя?

Укажите ваш пол?

- а) мужской
- б) женский

Укажите ваш возраст:

18 – 24

25 – 34

35 – 49

50 – 59

Старше 60

Сколько вы работаете уже в организации?

1 месяц

3 месяца

Полгода и больше

1. Вполне ли Вы приспособились к рабочему режиму?

- а. пока нет
- б. не совсем
- с. в основном да

2. Как изменился Ваш сон?

- а. Ухудшился, засыпаю и просыпаюсь с трудом

- b. Иногда наблюдаются сложности со сном
- c. Трудностей со сном не испытываю (сон не изменился)

3. Как изменился Ваш аппетит и предпочтения в еде?

- a. аппетит ухудшился/усилился, в еде стал привередлив
- b. изменился незначительно, предпочтения не изменились
- c. совсем не изменился, предпочтения остались

4. Как изменилось Ваше самочувствие на работе?

- a. плохое самочувствие, чувствую усталость
- b. самочувствие не изменилось
- c. на самочувствие не жалуясь, активный и бодрый

5. Есть ли в настоящее время у Вас обострение хронических заболеваний, появились проблемы со здоровьем?

- a. да
- b. не знаю
- c. нет

6. Охотно ли идете на работу?

- a. неохотно
- b. без особой охоты
- c. охотно, с радостью

7. Часто ли Вы делитесь с коллегами своими впечатлениями от работы?

- a. не делюсь
- b. иногда, пока не спросят
- c. довольно часто

8. Каков эмоциональный характер этих впечатлений?

- a. в основном отрицательные впечатления
- b. положительных и отрицательных примерно поровну
- c. в основном положительные впечатления

9. Жалуетесь ли Вы на коллег по работе (своим друзьям, знакомым, коллегам)?

- a. довольно часто
- b. бывает, но редко
- c. такого практически не бывает

10. Жалуетесь ли Вы на вашего руководителя (своим знакомым, коллегам и друзьям)?

- a. довольно часто
- b. бывает, но редко

с. такого практически не бывает

11. Справляетесь ли Вы с рабочей нагрузкой без напряжения?

а. нет

б. скорее да, чем нет

с. справляюсь

12. Поддерживает ли Вы правила, утверждённые в организации?

а. нет

б. скорее да, чем нет

с. да

13. Удовлетворяют ли Вас неформальные правила, утвержденные в коллективе?

а. нет

б. скорее да, чем нет

с. да

14. Оправдались ли Ваши ожидания от работы (уровень з/п, условия труда, график и др.)

а. нет

б. скорее да, чем нет

с. да

15. Комфортно ли Вам находиться в коллективе в рабочее и нерабочее время?

а. нет, не комфортно

б. комфортно в рабочее, но не комфортно в другое или наоборот

с. да, комфортно

16. Проявляете ли Вы активность и инициативность в решении рабочих задач?

а. нет

б. иногда

с. почти всегда

17. Довольны ли вы продуктивностью своей работы?

а. нет

б. частично

с. доволен

18. Появились ли у Вас дружеские отношения с кем-то из коллег?

а. нет

б. подумываю об этом

с. да

Таблица 1. – Индивидуальные результаты по опросу социально-психологической адаптации работника Р.Х. Исмаилова

№	Фамилия Имя	Количество баллов	Уровень социально-психологической адаптации
1	А. М.	55	Средний
2	А. Р.	52	Низкий
3	Д. Д.	67	Средний
4	Ф. Е.	73	Средний
5	К. А.	66	Средний
6	В.Н.	38	Низкий
7	И. Н.	36	Низкий
8	Ю. И.	80	Средний
9	А. П.	92	Высокий
10	М. Ш.	101	Высокий
11	А. С.	59	Средний
12	А. Г.	81	Средний
13	З. Г.	93	Высокий
14	М. Е.	105	Высокий
15	М. А.	106	Высокий
16	Р. К.	80	Средний
17	С. Ш.	88	Высокий
18	Н. М.	68	Средний
19	И. Д.	81	Средний
20	Р. Ф.	61	Средний
21	Е. Г.	31	Низкий
22	К.П.	33	Низкий
23	В. С.	90	Высокий
24	А. К.	80	Средний
25	Д. П.	55	Средний
26	Л. Н.	89	Высокий
27	Р. П.	77	Средний
28	А. Д.	85	Высокий
29	Ю. Б.	97	Высокий
30	Д. Н.	71	Средний
31	А. Г.	92	Высокий
32	М. Ш.	34	Низкий
33	Н. П.	51	Низкий
34	А. Н.	69	Средний
35	А. Д.	71	Средний
36	А. С.	66	Средний
37	Р. У.	83	Высокий

Таблица 2. – Индивидуальные результаты по проективной методике «Я на работе» на основе проективной методики «Рисунок человека» в интерпретации А.Л. Венгера

№	Фамилия Имя	Критерий	Балл	Краткая характеристика	Уровень адаптации
1	А. М.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок положительного характера. Присутствует главный персонаж, коллеги, рабочий стол. Взаимоотношения с другими персонажами - доброжелательное. Отношения к работе – нейтральное, вызывает усталость и напряжение. Персонаж – оптимистичный герой.	Высокий
		сотрудник о себе	1		
		дополнительные персонажи	1		
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1		
		отношения к работе	0,5		
		настроение персонажа и окружающих	1		
2	А. Р.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок полноценный. Присутствуют главный персонаж, коллеги, пространство. Главный персонаж находится в дали от коллег (держится обособленно). Отношение к работе – нравится, но есть усталость. Персонаж – грустный герой, недоволен собой на работе.	Средний
		сотрудник о себе	0,5		
		дополнительные персонажи/объекты	1		
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	0		
		отношения к работе	1		
		настроение персонажа и окружающих	0,5		
3	Д. Д.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок положительного характера. Присутствует главный персонаж, коллега, рабочее пространство. Взаимоотношения с персонажами –	Высокий
		сотрудник о себе	1		
		дополнительные персонажи/объекты	1		
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1		
		отношения к работе	0,5		

		настроение персонажа и окружающих	1	дружеское. Отношения к работе – хорошее, вызывает небольшую усталость. Персонаж – оптимистичный герой.	
4	Ф. Е.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок полноценный. Есть главный герой, коллеги, офис. Сотрудник о себе – нравится работа, «люблю свое дело». Взаимоотношения с персонажами – дружеское. Отношения к работе – отличное. Персонаж – оптимистичный герой.	Высокий
		сотрудник о себе	1		
		дополнительные персонажи/объекты	1		
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1		
		отношения к работе	1		
		настроение персонажа и окружающих	1		
5	К. А.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок полноценный. Есть главный герой, коллеги. Сотрудник о себе – «всем доволен». Взаимоотношения с персонажами – дружеское. Отношения к работе – нейтральное. Персонаж – оптимистичный герой.	Высокий
		сотрудник о себе	1		
		дополнительные персонажи/объекты	1		
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1		
		отношения к работе	0,5		
		настроение персонажа и окружающих	1		
6	В. Н.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок имеет все составляющие. Есть главный герой, офис. Сотрудник о себе – не доволен своей работой. Взаимоотношения с персонажами – общение нормальное. Отношения к работе – нейтральное. Персонаж – устал, ему тяжело.	Средний
		сотрудник о себе	0,5		
		дополнительные персонажи/объекты	0,5		
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	0,5		
		отношения к работе	0,5		
		настроение персонажа и окружающих	0,5		
7	И. Н.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок имеет все составляющие. Есть главный герой, коллеги, офис.	Средний
		сотрудник о себе	1		
		дополнительные	0,5		

		персонажи/объекты		Сотрудник о себе – «я лучший на работе». Взаимоотношения с персонажами – общение напряженное, я им не нравлюсь. Отношения к работе – нейтральное. Персонаж – «я хочу, чтобы меня приняли, т.к. окружающие не принимают».	
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	0,5		
		отношения к работе	0,5		
		настроение персонажа и окружающих	1		
8	Ю. И.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок полноценный. Сотрудник о себе – «адаптируюсь, но все нравится». Доп. персонажи – офис. Взаимоотношения с другими персонажами – вполне хорошие. Отношение к работе - хорошее. Настроение персонажа и окружающих – оптимистичное.	Высокий
		сотрудник о себе	1		
		дополнительные персонажи/объекты	0,5		
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1		
		отношения к работе	1		
		настроение персонажа и окружающих	1		
9	А. П.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок полноценный. Сотрудник о себе – «много не получается, но я стараюсь». Доп. персонажи – коллега, здание, дорога. Взаимоотношения – отличные, дружеские. Отношение к работе – тяжело, но интересно. Настроение – отличное.	Высокий
		сотрудник о себе	1		
		дополнительные персонажи/объекты	1		
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1		
		отношения к работе	0,5		
		настроение персонажа и окружающих	1		
10	М. Ш.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный. Сотрудник о себе – «адаптируюсь, место работы нравится» Доп. персонажи – здание, машина.	Высокий
		сотрудник о себе	1		
		дополнительные персонажи/объекты	0,5		
		взаимоотношения с другими	1		

		персонажами/объектами отношения к работе	0,5	Взаимоотношения – дружеские. Отношение к работе – нравится. Настроение – хорошее.	
		настроение персонажа и окружающих	1		
11	А. С.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок полноценный. Сотрудник о себе – «не нравится тут работать». Доп. персонажи – коллега, стол рабочий. Взаимоотношения – дружеские. Отношение к работе – не нравится, «ее очень много, не заканчивается». Настроение – подумываю сменить место работы.	Средний
		сотрудник о себе	0,5		
		дополнительные персонажи/объекты	0,5		
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1		
		отношения к работе	0,2		
		настроение персонажа и окружающих	0,5		
12	А.Г.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный. Сотрудник о себе – все хорошо. Доп. персонажи – пост охраны, оружие. Взаимоотношения – дружеские. Отношение к работе – нравится, адаптируюсь. Настроение – хорошее.	Высокий
		сотрудник о себе	1		
		дополнительные персонажи/объекты	1		
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1		
		отношения к работе	0,5		
		настроение персонажа и окружающих	1		
13	З. Г.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный. Сотрудник о себе – всем доволен. Доп. персонажи – футбольный мяч, ворота, команда. Взаимоотношения – дружеские. Отношение к работе – нравится, адаптируюсь. Настроение – хорошее	Высокий
		сотрудник о себе	1		
		дополнительные персонажи/объекты	1		
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1		
		отношения к работе	1		
		настроение персонажа и окружающих	1		
14	М. Е.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный. Сотрудник о себе –	Высокий
		сотрудник о себе	1		

		дополнительные персонажи/объекты	1	работаю, нравится.	все	
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1	Доп. персонажи – клиенты (люди), машина.		
		отношения к работе	1	Взаимоотношения – дружеские.		
		настроение персонажа и окружающих	1	Отношение к работе – «люблю свою работу».		
				Настроение отличное.		
15	М. А.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.		Высокий
		сотрудник о себе	1	Сотрудник о себе – работаю, все нравится.		
		дополнительные персонажи/объекты	1	Доп. персонажи – дети, игрушки, родители.		
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1	Взаимоотношения – дружеские.		
		отношения к работе	1	Отношение к работе – «люблю свою работу».		
		настроение персонажа и окружающих	1	Настроение – отличное.		
16	Р. К.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.		Высокий
		сотрудник о себе	1	Сотрудник о себе – все хорошо.		
		дополнительные персонажи/объекты	0,5	Доп. персонажи – ученики, школа.		
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1	Взаимоотношения – дружеские.		
		отношения к работе	1	Отношение к работе – нравится.		
		настроение персонажа и окружающих	1	Настроение – хорошее.		
17	С. Ш.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.		Высокий
		сотрудник о себе	1	Сотрудник о себе – «все нравится»		
		дополнительные персонажи/объекты	1	Доп. персонажи – компьютер, стол.		
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1	Взаимоотношения – хорошие, но не дружеские.		
		отношения к работе	1	Отношение к работе – нравится.		
		настроение персонажа и окружающих	1	Настроение – хорошее.		
18	Н. М.	оценка общей	1	Рисунок –		Средний

		структуры рисунка		полноценный.	
		сотрудник о себе	0,5	Сотрудник о себе –	
		дополнительные персонажи/объекты	1	«мне кажется я не подхожу этому месту».	
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	0,5	Доп. персонажи – здание, руководитель	
		отношения к работе	0,5	Взаимоотношения – напряженные, но благоприятные.	
		настроение персонажа и окружающих	0,5	Отношение к работе – нормальное.	
				Настроение – нормальное.	
19	И. Д.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.	Средний
		сотрудник о себе	0,5	Сотрудник о себе – «устаю, тяжело».	
		дополнительные персонажи/объекты	1	Доп. персонажи – капельница, халат, человек.	
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	0,5	Взаимоотношения – спокойные.	
		отношения к работе	0,5	Отношение к работе – нормальное.	
		настроение персонажа и окружающих	0,5	Настроение – нормальное.	
20	Р. Ф.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.	Средний
		сотрудник о себе	0,5	Сотрудник о себе – «ощущаю, что не дотягиваю».	
		дополнительные персонажи/объекты	1	Доп. персонажи – компьютер.	
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	0,5	Взаимоотношения – спокойные.	
		отношения к работе	0,5	Отношение к работе – нормальное.	
		настроение персонажа и окружающих	0,5	Настроение – нормальное.	
21	Е. Г.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.	Средний
		сотрудник о себе	0,5	Сотрудник о себе – чувствую усталость.	
		дополнительные персонажи/объекты	0,5	Доп. персонажи – коврик для гимнастики	
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	0,5	Взаимоотношения – плохие, конфликтные.	
		отношения к работе	0,5	Отношение к работе – нормальное.	
		настроение персонажа и окружающих	0,5	Настроение –	

				нормальное.	
22	К. П.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.	Средний
		сотрудник о себе	0,5	Сотрудник о себе – «ужасная усталость, напряжение».	
		дополнительные персонажи/объекты	1	Доп. персонажи – камера, микрофон, телевизор	
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	0,5	Взаимоотношения – плохие, нет контакта.	
		отношения к работе	0,5	Отношение к работе – «очень тяжело, не успеваю».	
		настроение персонажа и окружающих	0,5	Настроение – «ужасное, после работы хочется плакать».	
23	В. С.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.	Высокий
		сотрудник о себе	1	Сотрудник о себе – все нравится.	
		дополнительные персонажи/объекты	1	Доп. персонажи – ребенок, мама(клиент), офис.	
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1	Взаимоотношения – отличные.	
		отношения к работе	1	Отношение к работе – «очень нравится».	
		настроение персонажа и окружающих	1	Настроение – отличное, воодушевленное.	
24	А. К.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.	Высокий
		сотрудник о себе	1	Сотрудник о себе – «всем доволен».	
		дополнительные персонажи/объекты	1	Доп. персонажи – офис, стол, компьютер, коллега.	
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1	Взаимоотношения – дружеские.	
		отношения к работе	1	Отношение к работе – «нравится».	
		настроение персонажа и окружающих	1	Настроение – отличное.	
25	Д. П.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.	Высокий
		сотрудник о себе	1	Сотрудник о себе – «я хорошо себя чувствую».	
		дополнительные персонажи/объекты	1	Доп. персонажи – стол, компьютер.	
		взаимоотношения с другими	0,5		

		персонажами/объектами отношения к работе	0,5	Взаимоотношения – рабочие, с руководителем напряженные отношения. Отношение к работе – «напряжение, но нормально».	
		настроение персонажа и окружающих	1	Настроение – хорошее.	
26	Л. Н.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.	Средний
		сотрудник о себе	0,5	Сотрудник о себе – «устаю, много работы».	
		дополнительные персонажи/объекты	1	Доп. персонажи – животные, клиника.	
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	0,5	Взаимоотношения – нейтральные, но не хорошие	
		отношения к работе	0,5	Отношение к работе – «не особо нравится».	
		настроение персонажа и окружающих	0,5	Настроение – нормальное.	
27	Р. П.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.	Высокий
		сотрудник о себе	1	Сотрудник о себе – «все нравится».	
		дополнительные персонажи/объекты	1	Доп. персонажи – клиника, компьютер.	
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1	Взаимоотношения – нормальные	
		отношения к работе	0,5	Отношение к работе – «нравится, но большой объем работы».	
		настроение персонажа и окружающих	1	Настроение – нормальное.	
28	А. Д.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.	Высокий
		сотрудник о себе	1	Сотрудник о себе – «всем довольна».	
		дополнительные персонажи/объекты	1	Доп. персонажи – компьютер, стол, схемы	
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1	Взаимоотношения – дружеские	
		отношения к работе	1	Отношение к работе – «нравится».	
		настроение персонажа и окружающих	1	Настроение – хорошее.	
29	Ю. Б.	оценка общей	1	Рисунок –	Высокий

		структуры рисунка		полноценный.	
		сотрудник о себе	1	Сотрудник о себе – «я счастлива»	
		дополнительные персонажи/объекты	1	Доп. персонажи – ученики, компьютер, переводчик, учебник	
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1	Взаимоотношения – дружеские	
		отношения к работе	1	Отношение к работе – «нравится».	
		настроение персонажа и окружающих	1	Настроение – отличное.	
30	Д. Н.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.	Высокий
		сотрудник о себе	1	Сотрудник о себе – «все нормально»	
		дополнительные персонажи/объекты	1	Доп. персонажи – компьютер, стол, программы(коды)	
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1	Взаимоотношения – хорошие	
		отношения к работе	0,5	Отношение к работе – «пока непонятное».	
		настроение персонажа и окружающих	0,5	Настроение – нормальное.	
31	А. Г.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.	Высокий
		сотрудник о себе	1	Сотрудник о себе – «люблю свою работу»	
		дополнительные персонажи/объекты	1	Доп. персонажи – компьютер, сотрудники.	
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1	Взаимоотношения – дружеские/рабочие	
		отношения к работе	1	Отношение к работе – «все нравится».	
		настроение персонажа и окружающих	1	Настроение – хорошее.	
32	М. Ш.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.	Средний
		сотрудник о себе	0,5	Сотрудник о себе – «мне очень тяжело»	
		дополнительные персонажи/объекты	1	Доп. персонажи – клиенты, телефон, компьютер, хаос.	
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	0,5	Взаимоотношения – нейтрально-холодные	
		отношения к работе	0,5	Отношение к работе – «не нравится работа».	
		настроение персонажа и окружающих	0,5	Настроение – грустное.	
33	Н. П.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.	Средний

		структуры рисунка		полноценный.	
		сотрудник о себе	1	Сотрудник о себе – «меня все устраивает»	
		дополнительные персонажи/объекты	1	Доп. персонажи – компьютер, телефон.	
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	0,5	Взаимоотношения – нормальные.	
		отношения к работе	0,5	Отношение к работе – «напряженная работа».	
		настроение персонажа и окружающих	0,5	Настроение – нормальное.	
34	А. Н.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.	Средний
		сотрудник о себе	0,5	Сотрудник о себе – «устаю»	
		дополнительные персонажи/объекты	1	Доп. персонажи – клиенты, компьютер.	
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	0,5	Взаимоотношения – деловые/нейтральные	
		отношения к работе	0,5	Отношение к работе – «много работы».	
		настроение персонажа и окружающих	0,5	Настроение – нормальное.	
35	А. Д.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.	Средний
		сотрудник о себе	0,5	Сотрудник о себе – «я простой работник»	
		дополнительные персонажи/объекты	1	Доп. персонажи – покупатель, товар.	
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	0,5	Взаимоотношения – нейтральные.	
		отношения к работе	0,5	Отношение к работе – «много работы, загруженность».	
		настроение персонажа и окружающих	0,5	Настроение – нормальное.	
36	А. С.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.	Средний
		сотрудник о себе	0,5	Сотрудник о себе – «я устаю».	
		дополнительные персонажи/объекты	0,5	Доп. персонажи – товар, касса.	
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	0,5	Взаимоотношения – обычные.	
		отношения к работе	0,5	Отношение к работе – «скучная работа».	
		настроение персонажа и окружающих	0,5	Настроение – нормальное.	
37	Р. У.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.	Высокий

		сотрудник о себе	1	Сотрудник о себе – «я молодец». Доп. персонажи – клиенты, телефон. Взаимоотношения – холодные Отношение к работе – «скучная работа, мало работы». Настроение – хорошее.	
		дополнительные персонажи/объекты	1		
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	0,5		
		отношения к работе	0,5		
		настроение персонажа и окружающих	1		

Таблица 3. – Индивидуальные результаты по опросу САН (самочувствие, активность, настроение), разработанный В.А. Доскиным, Н.А. Лаврентьевой, В.Б. Шарай и М.П. Мирошниковым

№	Фамилия Имя	Самочувствие		Активность		Настроение	
		Уровень	Значение в баллах	Уровень	Значение в баллах	Уровень	Значение в баллах
1	А. М.	средний	4,8	средний	3,7	средний	4,7
2	А. Р.	низкий	1,5	низкий	3,0	низкий	2,5
3	Д. Д.	средний	4,4	средний	3,6	средний	4,1
4	Ф. Е.	средний	5,0	средний	4,2	высокий	5,3
5	К. А.	средний	3,2	средний	4,3	средний	3,9
6	В. Н.	низкий	2,9	средний	3,4	средний	3,4
7	И. Н.	средний	4,6	средний	4,0	средний	3,8
8	Ю. И.	высокий	5,1	средний	4,1	высокий	5,7
9	А. П.	средний	5,0	средний	4,6	высокий	5,2
10	М. Ш.	высокий	5,6	высокий	6,7	высокий	5,3
11	А. С.	низкий	1,7	средний	3,5	средний	3,1
12	А. Г.	высокий	5,2	средний	4,4	высокий	5,9
13	З. Г.	высокий	6,8	высокий	6,3	высокий	6,6
14	М. Е.	высокий	7,0	высокий	7,0	высокий	7,0
15	М. А.	высокий	7,0	высокий	7,0	высокий	7,0
16	Р. К.	высокий	5,8	средний	4,8	высокий	6,0
17	С. Ш.	высокий	6,9	высокий	6,7	средний	4,4
18	Н. М.	средний	3,5	средний	3,4	средний	3,7
19	И. Д.	средний	4,8	средний	4,3	высокий	5,4
20	Р. Ф.	средний	3,8	средний	4,2	средний	4,0
21	Е. Г.	низкий	2,5	средний	3,6	средний	3,6
22	К. П.	низкий	2,0	средний	4,8	низкий	1,9
23	В. С.	высокий	5,1	средний	4,1	высокий	5,7
24	А. К.	высокий	5,6	высокий	5,3	высокий	6,6
25	Д. П.	высокий	6,5	высокий	6,5	высокий	6,5
26	Л. Н.	низкий	2,2	средний	3,4	средний	4,4
27	Р. П.	средний	5,1	средний	4,9	высокий	5,4
28	А. Д.	высокий	5,2	средний	4,4	высокий	5,8
29	Ю. Б.	высокий	6,7	высокий	6,7	высокий	6,8
30	Д.Н.	высокий	6,8	высокий	6,9	средний	4,5
31	А. Г.	высокий	6,6	высокий	6,7	высокий	5,1
32	М. Ш.	низкий	1,6	низкий	2,5	низкий	2,6
33	Н. П.	средний	3,4	средний	3,6	средний	3,3
34	А. Н.	средний	3,8	средний	4,1	средний	4,1
35	А. Д.	средний	3,5	низкий	2,7	средний	4,1
36	А. С.	средний	3,1	средний	3,1	средний	4,0
37	Р. У.	высокий	5,8	высокий	6,0	высокий	5,2

Таблица 4. – Расчет психофизиологического критерия социально-психологической адаптации сотрудников по уровням

№	Фамилия Имя	Психофизиологический критерий	
		Значение в баллах	Уровень
1	А. М.	13,2	Средний
2	А. Р.	7	Низкий
3	Д. Д.	12,1	Средний
4	Ф. Е.	14,5	Средний
5	К. А.	11,4	Средний
6	В. Н.	9,7	Средний
7	И. Н.	12,4	Средний
8	Ю. И.	14,9	Средний
9	А. П.	14,8	Средний
10	М. Ш.	17,6	Высокий
11	А. С.	8,3	Низкий
12	А. Г.	15,5	Высокий
13	З. Г.	19,7	Высокий
14	М. Е.	21	Высокий
15	М. А.	21	Высокий
16	Р. К.	16,6	Высокий
17	С. Ш.	18	Высокий
18	Н. М.	10,6	Средний
19	И. Д.	14,5	Средний
20	Р. Ф.	12	Средний
21	Е. Г.	9,7	Средний
22	К. П.	8,7	Низкий
23	В. С.	14,9	Средний
24	А. К.	17,5	Высокий
25	Д. П.	19,5	Высокий
26	Л. Н.	10	Средний
27	Р. П.	15,4	Высокий
28	А. Д.	15,4	Высокий
29	Ю. Б.	20,2	Высокий
30	Д. Н.	18,2	Высокий
31	А. Г.	18,4	Высокий
32	М. Ш.	6,7	Низкий
33	Н. П.	10,3	Средний
34	А. Н.	12	Средний
35	А. Д.	10,3	Средний
36	А. С.	10,2	Средний
37	Р. У.	17	Высокий

Таблица 5. – Индивидуальные результаты по авторской анкете социально-психологической адаптации

№	Фамилия Имя	Количество баллов	Уровень социально-психологической адаптации
1	А. М.	37	Средний
2	А. Р.	32	Низкий
3	Д. Д.	46	Высокий
4	Ф. Е.	41	Средний
5	К. А.	37	Средний
6	В. Н.	23	Низкий
7	И. Н.	34	Низкий
8	Ю. И.	43	Средний
9	А. П.	43	Средний
10	М. Ш.	53	Высокий
11	А. С.	30	Низкий
12	А. Г.	40	Средний
13	З. Г.	46	Высокий
14	М. Е.	46	Высокий
15	М. А.	50	Высокий
16	Р. К.	42	Средний
17	С. Ш.	44	Средний
18	Н. М.	45	Средний
19	И. Д.	43	Средний
20	Р. Ф.	47	Высокий
21	Е. Г.	25	Низкий
22	К.П.	27	Низкий
23	В. С.	48	Высокий
24	А. К.	42	Средний
25	Д. П.	39	Средний
26	Л. Н.	41	Средний
27	Р. П.	36	Средний
28	А. Д.	45	Средний
29	Ю. Б.	46	Высокий
30	Д. Н.	40	Средний
31	А. Г.	48	Высокий
32	М. Ш.	22	Низкий
33	Н. П.	32	Низкий
34	А. Н.	38	Средний
35	А. Д.	41	Средний
36	А. С.	42	Средний
37	Р. У.	44	Средний

Таблица 6. – Индивидуальные результаты социально-психологической адаптации по каждой методике

№	Фамилия Имя	Методика 1 (Исм)	Методика 2 (РИС)	Методика 3(САН)	Методика 4 (Авт)	Общий уровень
1	А. М.	Средний	Высокий	Средний	Средний	Средний
2	А. Р.	Низкий	Средний	Низкий	Низкий	Низкий
3	Д. Д.	Средний	Высокий	Средний	Высокий	Средний
4	Ф. Е.	Средний	Высокий	Средний	Средний	Средний
5	К. А.	Средний	Высокий	Средний	Средний	Средний
6	В. Н.	Низкий	Средний	Средний	Низкий	Низкий
7	И. Н.	Низкий	Средний	Средний	Низкий	Низкий
8	Ю. И.	Средний	Высокий	Средний	Средний	Средний
9	А. П.	Высокий	Высокий	Средний	Средний	Средний
10	М. Ш.	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий
11	А. С.	Средний	Средний	Низкий	Низкий	Низкий
12	А. Г.	Средний	Высокий	Высокий	Средний	Средний
13	З. Г.	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий
14	М. Е.	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий
15	М. А.	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий
16	Р. К.	Средний	Высокий	Высокий	Средний	Средний
17	С. Ш.	Высокий	Высокий	Высокий	Средний	Высокий
18	Н. М.	Средний	Средний	Средний	Средний	Средний
19	И. Д.	Средний	Средний	Средний	Средний	Средний
20	Р. Ф.	Средний	Средний	Средний	Высокий	Средний
21	Е. Г.	Низкий	Средний	Средний	Низкий	Низкий
22	К. П.	Низкий	Средний	Низкий	Низкий	Низкий
23	В. С.	Высокий	Высокий	Средний	Высокий	Высокий
24	А. К.	Средний	Высокий	Высокий	Средний	Средний
25	Д. П.	Средний	Высокий	Высокий	Средний	Средний
26	Л. Н.	Высокий	Средний	Средний	Средний	Средний
27	Р. П.	Средний	Высокий	Высокий	Средний	Средний
28	А. Д.	Высокий	Высокий	Высокий	Средний	Высокий
29	Ю. Б.	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий
30	Д. Н.	Средний	Высокий	Высокий	Средний	Средний
31	А. Г.	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий
32	М. Ш.	Низкий	Средний	Низкий	Низкий	Низкий
33	Н. П.	Низкий	Средний	Средний	Низкий	Низкий
34	А. Н.	Средний	Средний	Средний	Средний	Средний
35	А. Д.	Средний	Средний	Средний	Средний	Средний
36	А. С.	Средний	Средний	Средний	Средний	Средний
37	Р. У.	Высокий	Высокий	Высокий	Средний	Высокий

Программа групповых консультаций по социально-психологической адаптации сотрудников

Цель проведения групповых консультаций: Данная программа направлена на повышения уровня социально-психологической адаптации сотрудников на новом рабочем месте. Она охватывает все ключевые параметры: принятие норм и правил, продуктивность, коммуникацию в коллективе, управление стрессом и настроением. Приведенные упражнения и техники помогут сотрудникам лучше адаптироваться к рабочей среде, повысить их взаимодействие с коллегами и справляться с трудностями, связанными с социально-психологической адаптацией.

Тренинг-консультация 1. Социально-психологическая адаптация сотрудников

1. Введение (10 минут)

Приветствие и знакомство (5 мин): Психолог-тренер приветствует участников, представляется. Участники кратко рассказывают о себе и своем опыте адаптации на работе.

Цели и задачи встречи (5 мин): Объяснение целей встречи. Основные темы: адаптация в рабочем коллективе, понимание корпоративной культуры, управление стрессом и конфликтами.

2. Разогрев и активизация (20 минут)

Упражнение «Карта настроений» (10 мин):

Цель упражнения: Помочь участникам визуализировать и осознать свои эмоции и настроение, связанные с началом новой работы, и создать основу для дальнейшего обсуждения методов улучшения адаптации и эмоционального благополучия на рабочем месте.

Подготовка к упражнению

Материалы: листы бумаги (формат А4), цветные маркеры, карандаши, ручки.

Порядок выполнения

1. Введение (1-2 минуты):

Тренер-психолог объясняет участникам цель упражнения. Напоминает, что «Карта настроений» помогает визуализировать эмоции и настроения, а также понять, как они изменялись на протяжении времени, особенно в контексте новой рабочей среды.

2. Инструкция (1 минута):

Участникам предлагается нарисовать или создать схему «карты настроений» за первую неделю на новом месте работы. Можно использовать любые формы и стили рисунка,

главное — чтобы карта отражала эмоциональные реакции на ключевые события.

3. Работа над картой (5-7 минут):

Участники рисуют свою карту настроений. Рекомендуется включить следующие элементы:

Ключевые события: Вспомнить и отметить важные события недели (например, первое собеседование, первый день работы, встреча с коллегами, выполнение первой задачи).

Эмоции: Отметить, какие эмоции они испытывали в ответ на каждое из этих событий.

Можно использовать разные цвета для обозначения различных эмоций (например, красный для стресса, зеленый для радости, синий для усталости).

Изменения настроения: Показать, как настроение менялось на протяжении недели, добавив стрелки или другие графические элементы.

4. Обсуждение результатов (2-3 минуты):

После завершения работы участникам предлагается поделиться своими картами настроений в группах 3-4 человека.

Обсуждение того, как их эмоции и настроение изменялись в течение недели, какие события вызвали наиболее сильные реакции, и что они могут сделать для улучшения своего самочувствия.

Обсуждение и рефлексия

- **Вопросы для обсуждения:**

- Какие события оказали наибольшее влияние на ваше настроение?
- Какие эмоции вы испытывали чаще всего? Почему?
- Как вы думаете, что могло бы помочь улучшить ваше настроение и адаптацию в будущем?

- **Цель обсуждения:**

Понять, как текущие эмоции и настроение связаны с конкретными событиями и как можно использовать это понимание для более эффективной адаптации.

Завершение

- **Заключение (1-2 минуты):**

Тренер подводит итоги, подчеркивает важность осознания и мониторинга своих эмоций для успешной социально-психологической адаптации и улучшения общего самочувствия на работе.

Упражнение «Правила и нормы: Что важно?» (10 мин):

Цель упражнения: Упражнение помогает участникам осознать значимость корпоративных норм и правил, выявить возможные трудности и обсудить, как они могут способствовать успешной работе. Оно способствует лучшему пониманию и принятию

корпоративной культуры, что важно для успешной адаптации и взаимодействия в коллективе.

Подготовка к упражнению

Материалы: листы бумаги, маркеры, карандаши, ручки.

Порядок выполнения

1. Введение (1 минута):

Тренер-психолог объясняет цель упражнения: выявить и обсудить корпоративные нормы и правила, которые могут вызывать трудности, а также осознать их важность для успешной работы.

2. Индивидуальная работа (2 минуты):

Участникам предлагается подумать о ключевых правилах и нормах, которые они узнали или слышали на работе. Это могут быть правила поведения, рабочие процессы, правила коммуникации и т.д.

Участники записывают свои мысли на листе бумаги.

3. Обсуждение в группах (5 минут):

Участники делятся на группы по 3-4 человека. В группах они обсуждают следующие вопросы:

- Какие корпоративные нормы и правила они вспомнили? (Каждый участник делится тем, что он записал.)
- Какие из этих норм могут вызывать трудности? Почему? (Например, возможно, некоторые правила кажутся слишком строгими или трудно исполнимыми.)
- Почему эти нормы важны для успешной работы в коллективе? (Как они способствуют эффективной работе, улучшению взаимоотношений и общему успеху компании?)

4. Презентация и обсуждение результатов (2 минуты):

Каждая группа представляет результаты своего обсуждения. Они делятся теми нормами и правилами, которые они считают важными, и объясняют, почему эти нормы могут вызывать трудности и как они способствуют успешной работе. Тренер-психолог подводит итоги обсуждения, обобщает основные выводы.

Обсуждение и рефлексия

• Вопросы для обсуждения:

- Какие общие трудности в восприятии норм и правил были упомянуты? Как эти трудности можно преодолеть?
- Какие корпоративные нормы оказались наиболее важными для успешной работы и почему?
- Как понимание важности этих норм может помочь в адаптации и улучшении работы в

коллективе?

- **Цель обсуждения:**

- Помочь участникам осознать, как соблюдение корпоративных норм влияет на успешность работы и общую атмосферу в коллективе.

- Найти пути для преодоления трудностей в восприятии норм и улучшения их выполнения.

Завершение

- **Заключение (1 минута):**

Тренер-психолог подводит итоги, подчеркивая важность понимания и принятия корпоративных норм. Напоминает участникам, что правильное восприятие и соблюдение норм способствуют эффективной работе и позитивной атмосфере в коллективе.

3. Основная часть (60 минут)

Упражнение 1: «Идеальный рабочий день» (20 мин):

Цель упражнения: Помочь участникам не только визуализировать идеальный рабочий день, но и осознать значимость соблюдения корпоративных норм и правил для улучшения продуктивности и успешной адаптации на рабочем месте. Упражнение также направлено на понимание того, как эти нормы интегрируются в их повседневную работу.

Подготовка к упражнению

Материалы: листы бумаги, маркеры, карандаши, ручки. Примеры корпоративных норм и правил (напечатаны на листочках и предоставлены).

Порядок выполнения

1. Введение (2 минуты):

Тренер-психолог объясняет цель упражнения: создать концепцию идеального рабочего дня, учитывая корпоративные нормы и правила. Обсудить, как соблюдение этих норм влияет на продуктивность и успешную адаптацию.

2. Индивидуальная работа (5 минут):

Участникам предлагается представить свой идеальный рабочий день. Нужно подробно описать, как бы он выглядел с учетом выполнения всех корпоративных норм и правил.

Участники записывают свои мысли на листе бумаги, указывая:

- Как начинается и заканчивается их рабочий день.
- Какие задачи они выполняют.
- Как они взаимодействуют с коллегами и руководством.
- Как корпоративные нормы и правила влияют на их рабочий процесс и взаимодействие.

3. Обсуждение в группах (10 минут):

Участники делятся на группы по 3-4 человека. В группах они обсуждают следующие вопросы:

- Какие корпоративные нормы и правила оказались наиболее важными для их идеального рабочего дня?
- Как соблюдение этих норм помогает повысить продуктивность и улучшить рабочий процесс?
- Какие трудности могут возникнуть при соблюдении этих норм, и как их можно преодолеть?

4. **Презентация и обсуждение результатов (3 минуты):**

Каждая группа представляет результаты своего обсуждения. Они делятся тем, как нормы и правила интегрируются в их идеальный рабочий день и каким образом это способствует повышению продуктивности.

Тренер-психолог подводит итоги, обобщает основные выводы и акцентирует внимание на том, как соблюдение норм влияет на успешную адаптацию и эффективность работы.

Обсуждение и рефлексия

- **Вопросы для обсуждения:**

- Какие корпоративные нормы и правила вы считаете наиболее важными для вашего идеального рабочего дня?
- Как соблюдение этих норм помогает вам быть более продуктивным?
- Какие возможные проблемы или трудности в соблюдении норм вы видите и как их можно решить?

- **Цель обсуждения:**

- Понять, как корпоративные нормы влияют на идеальный рабочий день и продуктивность.
- Найти пути для преодоления трудностей в соблюдении норм и улучшения процесса работы.

Завершение

- **Заключение (2 минуты):**

Тренер-психолог подводит итоги, подчеркивая важность интеграции корпоративных норм в повседневную работу для повышения продуктивности и успешной адаптации.

Напоминает участникам, что понимание и соблюдение корпоративных норм способствует созданию более эффективного и гармоничного рабочего процесса.

Упражнение 2: «Рольевые игра: Проактивные Роли: Играем по Правилам» (20 мин):

Цель упражнения: Развить понимание того, как инициативность и соблюдение корпоративных норм могут сосуществовать и улучшать продуктивность. Помочь

участникам эффективно взаимодействовать в сложных ситуациях, проявляя как проактивность, так и исполнительность в рамках установленных правил.

Подготовка к упражнению

Материалы: Сценарии для ролевых игр (готовые сценарии или ситуации, связанные с задачами участников). Листы бумаги и ручки для записи наблюдений. Время для подготовки и обсуждения.

Порядок выполнения

1. Введение (2 минуты):

Тренер-психолог объясняет цель упражнения: развить навыки взаимодействия в сложных ситуациях, сочетая инициативность с соблюдением корпоративных норм. Участники будут работать в парах, разыгрывая сценарии, которые требуют как проактивного поведения, так и соблюдения правил.

2. Ролевые игры (10 минут):

– **Разделение на пары (1 минута):** Участники делятся на пары.

– **Раздача сценариев (1 минута):** Каждой паре предоставляется сценарий, в котором они должны взаимодействовать, демонстрируя как инициативность, так и исполнительность в рамках установленных норм.

– **Репетиция и выполнение (8 минут):** Пары разыгрывают сценарии. Возможные сценарии могут включать:

▪ **Конструктивная критика:** Один участник дает конструктивную критику, а другой должен её принять и отреагировать, сохраняя профессионализм и инициативность.

▪ **Разрешение конфликта:** Участники решают конфликтную ситуацию, проявляя инициативу в поиске решения и следуя нормам компании.

▪ **Предложение помощи:** Один участник предлагает помощь другому в выполнении задачи, учитывая дедлайны и корпоративные стандарты.

– **Обсуждение ролей (1 минута):** Участники поочередно исполняют роли в каждой паре.

3. Обсуждение и выводы (10 минут):

– **Обсуждение в группах (5 минут):** После выполнения ролевых игр каждая пара обсуждает:

▪ Какие элементы взаимодействия были наиболее эффективными?

▪ Какие сложности возникли при сочетании инициативности и соблюдения норм?

▪ Как можно улучшить подход к взаимодействию в подобных ситуациях?

– **Обобщение тренера-психолога (5 минут):** Тренер-психолог собирает и обобщает выводы из обсуждений:

- Подчёркивает, как успешное проявление инициативности сочетается с соблюдением норм и правил.
- Обсуждает, как находить баланс между проактивным поведением и следованием корпоративным стандартам.

Обсуждение и рефлексия

- **Вопросы для обсуждения:**

- Какие примеры из ролевых игр иллюстрируют успешное сочетание инициативности и соблюдения норм?
- Какие трудности возникли при попытке быть инициативным и следовать правилам одновременно?
- Как можно использовать полученные знания для улучшения продуктивности и взаимодействия в рабочей среде?

- **Цель обсуждения:**

- Понять, как проявлять инициативу, оставаясь в рамках корпоративных норм.
- Найти пути улучшения взаимодействия и продуктивности на основе опыта ролевых игр.

Завершение

- **Заключение (2 минуты):**

Тренер-психолог подводит итоги, акцентирует внимание на важности сочетания инициативности с соблюдением корпоративных норм.

Подчеркивает, что успешное взаимодействие требует гибкости и способности адаптироваться к требованиям и стандартам компании, при этом оставаясь проактивным и эффективным.

Упражнение 3: «Рефлексия по поводу принятия норм» (20 минут)

Цель упражнения: Углубить понимание личного отношения к корпоративным нормам и правилам, а также исследовать их влияние на процесс адаптации и рабочий процесс.

Помочь участникам осознать, как их восприятие норм влияет на их работу и взаимодействие в коллективе.

Подготовка к упражнению

Материалы: Метафорические ассоциативные карты (колоды: «Мифы», «Сценарии в действии», «Лабиринты сознания»). Листы бумаги и ручки для записей.

Порядок выполнения

Часть 1: Метафорические ассоциативные карты (7 минут)

1. Введение (1 минута):

Тренер-психолог объясняет цель части упражнения: использовать метафорические карты

для визуализации и осознания своего отношения к корпоративным нормам и правилам.

2. Выбор карт (2 минуты):

Участникам предлагается выбрать одну или несколько метафорических карт, которые на их взгляд лучше всего отражают их отношение к корпоративным нормам и правилам.

Карты могут изображать различные символы, сцены или ситуации, которые помогут выразить их мысли и чувства.

3. Создание метафор (4 минуты):

– Участники индивидуально анализируют выбранные карты и записывают свои ассоциации и мысли о том, как эти метафоры отражают их восприятие корпоративных норм.

– Важно отметить, какие эмоции и идеи вызывает каждая карта и как это связано с их опытом и отношением к нормам на рабочем месте.

Часть 2: Обсуждение (8 минут)

1. Обсуждение в группах (6 минут):

– Участники объединяются в группы по 3-4 человека и делятся своими метафорическими картами и ассоциациями.

– В группе обсуждаются следующие вопросы:

- Какие метафоры выбраны и что они символизируют?
- Как эти метафоры отражают личное отношение к корпоративным нормам и правилам?
- Какие трудности или позитивные моменты связаны с восприятием этих норм?
- Как понимание своего отношения к нормам может помочь в их принятии и внедрении в рабочий процесс?

2. Обобщение и выводы (2 минуты):

– Тренер-психолог собирает основные выводы из обсуждения и подводит итоги, акцентируя внимание на том, как осознание и понимание личного отношения к нормам может повлиять на успешную адаптацию и улучшение взаимодействия в коллективе.

Обсуждение и рефлексия

• Вопросы для обсуждения:

– Как метафорические карты помогли вам понять ваше отношение к корпоративным нормам?

– Какие эмоции и мысли вы обнаружили при использовании карт? Как они соотносятся с вашим опытом на работе?

– Какие шаги вы можете предпринять для улучшения принятия корпоративных норм на основе осознания своего отношения?

• Цель обсуждения:

Углубить понимание личного отношения к корпоративным нормам и их влияния на рабочий процесс.

Найти способы улучшения принятия и внедрения норм, опираясь на личные осознания и эмоции.

- **Заключение (3 минуты):**

Тренер-психолог подводит итоги, подчеркивая важность осознания личного отношения к корпоративным нормам для успешной адаптации и продуктивной работы.

Напоминает участникам, что понимание собственных чувств и восприятия норм помогает создать более гармоничную и эффективную рабочую среду.

4. Завершение тренинга (10 минут)

- **Обратная связь и рефлексия (5 мин):**

Участники делятся, что они узнали нового, что им было полезно, как они могут применить полученные знания в своей работе.

- **Заключительные слова и рекомендации (5 мин):**

Тренер-психолог подводит итоги тренинга, дает рекомендации по улучшению адаптации на рабочем месте, предлагает дальнейшие ресурсы или тренинги.

Тренинг – консультация 2. Социально-психологическая адаптация сотрудников.

Время: 100 минут

Второй тренинг направлен на более глубокое понимание и практическое применение навыков, связанных с адаптацией на рабочем месте. Участники смогут улучшить свои навыки общения, научатся эффективно управлять конфликтами и справляться со стрессом, что значительно повысит их адаптацию и удовлетворение от работы.

1. Введение (10 минут)

- **Приветствие и разминка (5 мин):** Краткий обзор первого тренинга, приветствие участников и обсуждение их опыта применения полученных знаний.

- **Цели и задачи второго дня (5 мин):** Объяснение целей второго дня тренинга: углубление в коммуникацию, управление конфликтами и стратегии стресс-менеджмента.

2. Разогрев и активизация (10 минут)

- **Упражнение «Ассоциации с рабочим днем» (10 мин):**

Цель упражнения: Стимулировать обсуждение и осознание того, что позитивные и негативные аспекты работы могут сосуществовать и влиять на адаптацию. Помочь участникам понять, как различные аспекты их рабочего дня влияют на общее восприятие работы и адаптацию в коллективе.

Подготовка к упражнению

Материалы: Листы бумаги А4. Маркеры, карандаши, ручки.

Порядок выполнения

1. Введение (1 минута):

Тренер-психолог объясняет цель упражнения: осознать и обсудить как позитивные, так и негативные ассоциации с рабочим днем. Понимание этих аспектов поможет лучше адаптироваться к рабочей среде и улучшить общую атмосферу.

2. Индивидуальная работа (3 минуты):

– Участникам предлагается записать на карточках одну позитивную и одну негативную ассоциацию с их рабочим днем.

– Позитивная ассоциация может быть связана с приятными аспектами работы, достижениями, успешными взаимодействиями.

– Негативная ассоциация может касаться сложностей, трудностей или стрессовых моментов, которые возникают в работе.

3. Обсуждение в группах (5 минут):

– Участники делятся своими карточками с позитивными и негативными ассоциациями в группах по 3-4 человека.

– В группе обсуждаются следующие вопросы:

- Какие позитивные моменты и трудности вы заметили в своих ассоциациях? Как они влияют на ваше общее восприятие работы?
- Как эти позитивные и негативные аспекты могут сосуществовать в вашем рабочем дне?
- Как можно использовать понимание этих аспектов для улучшения адаптации и рабочего процесса?

4. Обобщение и выводы (1 минута):

Тренер-психолог собирает основные выводы из обсуждений, подчеркивая, что позитивные и негативные аспекты работы могут и должны сосуществовать.

Напоминает участникам, что понимание и принятие как положительных, так и отрицательных сторон работы помогает в адаптации и создании более продуктивной и гармоничной рабочей среды.

Обсуждение и рефлексия

• Вопросы для обсуждения:

– Какие общие темы или проблемы возникли в обсуждении позитивных и негативных аспектов?

– Как можно сбалансировать позитивные и негативные аспекты работы для улучшения адаптации?

– Какие шаги вы можете предпринять для увеличения позитивных аспектов и снижения

негативных в вашей рабочей среде?

- **Цель обсуждения:**

- Понять, как позитивные и негативные аспекты работы влияют на общую адаптацию и восприятие рабочей среды.
- Найти пути для улучшения рабочего процесса и создания более гармоничной рабочей атмосферы.

Завершение

- **Заключение (1 минута):**

Тренер-психолог подводит итоги, акцентируя внимание на важности признания и принятия как позитивных, так и негативных аспектов работы.

Напоминает участникам, что осознание этих аспектов способствует лучшему управлению стрессом и эффективной адаптации.

3. Основная часть (70 минут)

Упражнение 1. «Эмпатийная карта» (5 мин):

Цель упражнения: Помочь участникам выявить общие трудности при входе в коллектив, а также развить понимание и эмпатию по отношению к чувствам и переживаниям других сотрудников в аналогичных ситуациях.

Подготовка к упражнению

Материалы: Листы бумаги для записи. Маркеры, карандаши ручки.

Порядок выполнения

1. Введение (1 минута):

Тренер-психолог объясняет участникам цель упражнения: выявить общие трудности, которые возникают при входе в коллектив, и понять, какие эмоции и переживания могут испытывать другие сотрудники в аналогичных ситуациях.

2. Инструкция (1 минута):

- Участники делятся на группы по 3-4 человека. Каждой группе предоставляется лист бумаги или флипчарт и маркеры.
- Задача группы — обсудить и записать, какие трудности они испытывали или могут испытывать при вхождении в новый коллектив, а также как они представляли себя в этих ситуациях.

3. Обсуждение в группах (2 минуты):

- В группах участники делятся личным опытом и обсуждают следующие вопросы:
 - Какие трудности были у них при интеграции в новый коллектив? (например, трудности в общении, несоответствие ожиданий и реальности, недопонимание ролей).
 - Какие чувства и переживания они испытывали в этих ситуациях? (например, страх,

неуверенность, стресс).

- Как они представляют себе трудности, с которыми могут сталкиваться другие сотрудники в подобной ситуации?

- Участники записывают свои ответы и мысли на бумаге.

4. Обсуждение результатов (1 минута):

После обсуждения в группах тренер предлагает каждой группе представить основные трудности и эмоции, которые они выявили. Участники делятся своими наблюдениями и находками.

Обсуждение и рефлексия

- **Вопросы для обсуждения:**

- Какие общие трудности были упомянуты в группах? Как они соотносятся с вашим опытом?

- Какие эмоции и переживания наиболее часто упоминались? Как это помогает понять чувства других сотрудников?

- Как понимание этих трудностей и эмоций может помочь в улучшении отношений в коллективе?

- **Цель обсуждения:**

- Развить понимание общих трудностей, с которыми сталкиваются новички в коллективе.

- Повысить уровень эмпатии и осознания чувств других сотрудников, что способствует улучшению взаимодействия и поддержке друг друга.

Завершение

- **Заключение (1 минута):**

Тренер-психолог подводит итоги, подчеркивая важность эмпатии и взаимопонимания в коллективе. Напоминает участникам о том, что понимание трудностей и эмоций других людей способствует созданию более поддерживающей и сплоченной рабочей среды.

Упражнение 2: «Эффективная коммуникация» (15 мин):

Цель упражнения: помогает участникам осознать и применять принципы, которые способствуют улучшению общения и взаимодействия в рабочей среде. Практическое применение этих принципов в ролевых играх способствует развитию навыков и уверенности в коммуникации.

Подготовка к упражнению

Материалы: Карточки с основными принципами эффективной коммуникации.

Подготовленные сценарии для групповых упражнений. Листы бумаги и ручки для записей.

Порядок выполнения

Часть 1: Теоретическая основа (5 минут)

1. Введение (1 минута):

– Тренер-психолог объясняет цель части упражнения: ознакомиться с основными принципами эффективной коммуникации и подготовиться к их применению в практических ситуациях.

2. Обзор принципов (4 минуты):

– **Активное слушание:** Умение полностью сосредоточиться на собеседнике, показывать понимание и интерес через вербальные и невербальные реакции (кивки, уточняющие вопросы).

– **Открытые вопросы:** Вопросы, которые способствуют более подробному ответу, например, «Как вы видите решение этой проблемы?» или «Какие варианты вы рассматриваете?».

– **«Я-сообщения»:** Формулировка сообщений от собственного имени, чтобы выразить чувства и потребности без обвинений, например, «Я чувствую, что у нас возникло недопонимание, когда...».

Часть 2: Практическое упражнение (10 минут)

1. Разделение на группы (1 минута):

– Участники делятся на группы по 3-4 человека.

2. Раздача сценариев (1 минута):

– Каждой группе предоставляется сценарий, в котором они должны применить принципы эффективной коммуникации. Возможные сценарии могут включать:

▪ **Конфликт с коллегой:** Один участник выражает недовольство по поводу работы, другой должен отреагировать, используя активное слушание и «я-сообщения».

▪ **Просьба о помощи:** Один участник просит помощи в выполнении задачи, другие должны ответить, используя открытые вопросы и активное слушание.

▪ **Давление со стороны руководства:** Один участник объясняет, что испытывает давление из-за сроков, другие помогают найти конструктивное решение, применяя принципы коммуникации.

3. Роль выполнения (5 минут):

– Группы обсуждают и разыгрывают свои сценарии. Участники должны применять принципы эффективной коммуникации, отрабатывая навыки активного слушания, использование открытых вопросов и «я-сообщений».

4. Обсуждение и обратная связь (3 минуты):

После ролевых игр группы делятся результатами и своими наблюдениями с остальными участниками.

Тренер-психолог предоставляет обратную связь по использованию принципов

эффективной коммуникации в сценариях:

- Какие методы были наиболее эффективными?
- Какие трудности возникли при применении принципов?
- Как можно улучшить коммуникацию в подобных ситуациях?

Обсуждение и рефлексия

- **Вопросы для обсуждения:**

- Какие принципы эффективной коммуникации вы применяли в ролевых играх?
- Как использование активного слушания, открытых вопросов и «я-сообщений» повлияло на разрешение ситуаций?
- Какие трудности вы испытали при применении этих принципов и как их можно преодолеть?

- **Цель обсуждения:**

- Понять, как принципы эффективной коммуникации помогают в решении сложных ситуаций.
- Обсудить возможные трудности и способы их преодоления для улучшения коммуникации в рабочей среде.

- **Заключение (1 минута):**

- Тренер-психолог подводит итоги, подчеркивая важность применения принципов эффективной коммуникации для улучшения взаимодействия и предотвращения недоразумений.
- Напоминает участникам о значении активного слушания, открытых вопросов и «я-сообщений» для продуктивной работы в команде.

Упражнение 3: «Управление конфликтами» (15 мин):

Цель упражнения: Обучение методам разрешения конфликтов и их применение в реальных ситуациях. Помочь участникам развить навыки эффективного управления конфликтами и понять, какие стратегии наиболее подходят для разных типов конфликтов.

Подготовка к упражнению

Материалы: Слайды или карточки с описанием стратегий управления конфликтами. Подготовленные сценарии конфликтов. Листы бумаги и ручки для записей и заметок.

Порядок выполнения

Часть 1: Теоретическая основа (5 минут)

1. Введение (1 минута):

Тренер-психолог объясняет цель части упражнения: познакомиться с различными стратегиями управления конфликтами и подготовиться к их применению в практических ситуациях.

2. Обзор стратегий управления конфликтами «Модель Томаса-Килмана» (4 минуты):

- **Избегание:** Игнорирование конфликта, избегание прямого столкновения. Используется, когда конфликт не имеет значительного влияния или стороны не готовы к его решению.
- **Адаптация:** Согласие с позицией другой стороны, чтобы сохранить гармонию. Подходит, когда сторона считает, что более важно сохранить хорошие отношения, чем добиваться своей позиции.
- **Компромисс:** Поиск решения, которое удовлетворяет обе стороны частично. Используется, когда нужно быстрое решение, и обе стороны готовы сделать уступки.
- **Сотрудничество:** Совместное нахождение решения, удовлетворяющего обе стороны. Включает открытое обсуждение и поиск взаимовыгодных решений.
- **Конкуренция:** Активная защита своей позиции и поиск победы за счет другой стороны. Используется в ситуациях, где важно добиться своей цели, несмотря на противодействие.

Часть 2: Ролевые игры (10 минут)

1. Разделение на пары (1 минута):

- Участники делятся на пары.

2. Раздача сценариев (1 минута):

- Каждой паре предоставляется сценарий конфликта, который они должны разыграть, применяя одну из стратегий управления конфликтами. Возможные сценарии могут включать:

- **Конфликт по поводу распределения ресурсов:** Один участник хочет больше ресурсов для своего проекта, другой считает, что ресурсы должны быть распределены поровну.
- **Разногласия по поводу выполнения задач:** Один участник не доволен качеством работы другого, и нужно найти способ разрешить ситуацию.
- **Разногласия по поводу сроков:** Один участник не успевает выполнить задачу в срок, а другой требует ее выполнения вовремя.

3. Роль выполнения (6 минут):

- Пары разыгрывают сценарии, применяя выбранные стратегии управления конфликтами.
- Каждая пара должна подготовить небольшое резюме по тому, какая стратегия была использована и как она оказалась эффективной или неэффективной в их сценарии.

4. Обсуждение и анализ (3 минуты):

- После ролевых игр участники обсуждают в парах, какие стратегии были применены и

насколько они были эффективными.

– Тренер проводит общее обсуждение:

- Какие стратегии оказались наиболее подходящими для разных сценариев?
- Какие трудности возникли при применении каждой из стратегий?
- Как можно улучшить использование этих стратегий в реальных ситуациях?

Обсуждение и рефлексия

- **Вопросы для обсуждения:**

- Какие стратегии управления конфликтами вы применяли и почему?
- Как каждая из стратегий повлияла на разрешение конфликта?
- Какие трудности возникли при применении выбранных стратегий и как их можно преодолеть?

- **Цель обсуждения:**

- Понять, какие стратегии управления конфликтами наиболее эффективны в различных ситуациях.
- Обсудить возможные трудности и способы их преодоления для улучшения управления конфликтами в реальной работе.

- **Заключение (1 минута):**

Тренер-психолог подводит итоги, подчеркивая важность выбора подходящей стратегии для эффективного разрешения конфликтов.

Напоминает участникам о значении гибкости и понимания различных стратегий в управлении конфликтами для создания более гармоничной и продуктивной рабочей среды.

Упражнение 4: «Настроение и мотивация» (15 минут)

Цель упражнения: Понять, как настроение влияет на мотивацию и продуктивность, и разработать стратегии для поддержания позитивного настроения. Помочь участникам осознать факторы, влияющие на их настроение на рабочем месте, и разработать индивидуальные планы для улучшения мотивации и поддержания позитивного настроения.

Подготовка к упражнению

Материалы: Метафорические ассоциативные карты. Листы бумаги и ручки для записи.

Порядок выполнения

Часть 1: Анализ настроения (7 минут)

1. Введение (1 минута):

Тренер объясняет цель части упражнения: понять, какие факторы влияют на настроение на рабочем месте, и использовать метафорические карты для визуализации этих факторов.

2. Работа с метафорическими картами (6 минут):

- Участникам предлагается выбрать несколько метафорических карт, которые ассоциируются с их настроением на рабочем месте. Это могут быть изображения, символы или сцены, которые они считают отражающими их текущие эмоции или ситуацию на работе.
- После выбора карт участники анализируют, какие факторы влияют на их настроение. Для этого они могут записывать:
 - **Позитивные факторы:** Что приносит радость, удовлетворение или чувство достижения на работе.
 - **Негативные факторы:** Что вызывает стресс, неудовлетворенность или разочарование.
- Участники могут использовать карты для визуализации(мак карты) и объяснения своих эмоций и факторов, влияющих на их настроение. Например, если карта изображает пустыню, это может символизировать чувство изоляции или нехватку поддержки на рабочем месте.

Часть 2: Упражнение «Мотивация и настроение» (8 минут)

1. Разработка индивидуального плана (5 минут):

- На основе анализа настроения участники разрабатывают индивидуальные планы по повышению мотивации и поддержанию позитивного настроения. План может включать следующие элементы:
 - **Методы самоподдержки:** Например, регулярные перерывы, физическая активность, хобби или встречи с коллегами для неформального общения.
 - **Время для отдыха:** Определение времени, которое нужно выделять для отдыха и восстановления, чтобы избежать выгорания.
 - **Постановка целей:** Установление краткосрочных и долгосрочных целей, которые помогут поддерживать мотивацию и ощущение достижения.
 - **Психологические техники:** Использование методов, таких как благодарность, позитивное мышление, или дыхательные упражнения для управления стрессом и улучшения настроения.

2. Обсуждение и обмен планами (3 минуты):

- Участники делятся своими планами с группой или в парах. Они могут обсудить:
 - Какие методы они выбрали для повышения мотивации и поддержания позитивного настроения?
 - Как они планируют внедрить эти методы в свою рабочую жизнь?
 - Какие трудности могут возникнуть и как они могут их преодолеть?

Обсуждение и рефлексия

- **Вопросы для обсуждения:**

- Какие факторы наиболее сильно влияют на ваше настроение на рабочем месте?
- Как различные методы самоподдержки и стратегии могут помочь вам улучшить мотивацию и настроение?
- Какие препятствия вы можете встретить при реализации вашего плана и как их можно преодолеть?

- **Цель обсуждения:**

- Понять влияние настроения на мотивацию и продуктивность.
- Разработать практические стратегии и планы для поддержания позитивного настроения и повышения мотивации.

- **Заключение (1 минута):**

Тренер-психолог подводит итоги, подчеркивая важность активного управления настроением для поддержания мотивации и продуктивности на рабочем месте.

Напоминает участникам о значении регулярного анализа настроения и разработки индивидуальных стратегий для его улучшения.

Упражнение 5: «Стратегии стресс-менеджмента» (20 мин):

Цель упражнения: Обучить участников методам управления стрессом и предоставить им инструменты для повышения устойчивости. Упражнение поможет участникам освоить простые техники, которые они могут применять для снижения стресса и улучшения своего эмоционального состояния на рабочем месте.

Подготовка к упражнению

Материалы: Слайды или карточки с описанием техник управления стрессом.

Пространство, подходящее для выполнения дыхательных упражнений.

Порядок выполнения

Часть 1: Теоретическая основа (5 минут)

1. Введение (1 минута):

- Тренер-психолог объясняет цель части упражнения: ознакомиться с различными техниками управления стрессом и подготовиться к их практическому применению.

2. Обзор техник управления стрессом (4 минуты):

- **Дыхательные упражнения:** Методы для успокоения и снижения уровня стресса.
 - **Дыхание по квадрату:** Вдох на 4 счета, задержка дыхания на 4 счета, выдох на 4 счета, пауза на 4 счета.
 - **Дыхание через нос и рот:** Вдох через нос на 4 счета, выдох через рот на 6 счетов.
- **Планирование времени:** Методы для эффективного управления задачами.
 - **Создание списка задач:** Приоритизация задач и деление их на более мелкие.
 - **Техника Помодоро:** 25 минут сосредоточенной работы, 5 минут перерыв.

- **Техники релаксации:** Методы расслабления и снятия стресса.
- **Прогрессивная мышечная релаксация:** Напряжение и расслабление групп мышц.
- **Медитация и визуализация:** Представление успокаивающих сцен или мест.

Часть 2: Практическое упражнение (15 минут)

1. Выполнение дыхательных упражнений (7 минут):

- **Дыхание по квадрату (3 минуты):** Тренер демонстрирует технику и предлагает участникам выполнить её в течение 3 минут, отсчитывая время для каждого этапа (вдох, задержка, выдох, пауза).
- **Глубокое дыхание через нос и рот (4 минуты):** Участники практикуют глубокое дыхание, концентрируясь на медленном и полном выдохе через рот, что помогает снять напряжение.

2. Прогрессивная мышечная релаксация (5 минут):

- **Демонстрация и выполнение (3 минуты):** Тренер проводит участников через серию напряжений и расслаблений разных групп мышц (ноги, руки, плечи, лицо), уделяя внимание глубокому расслаблению.
- **Обсуждение ощущений (2 минуты):** Участники делятся своими ощущениями после выполнения релаксации. Какие мышцы были наиболее напряжены? Как изменилось их состояние после выполнения упражнения?

3. Обсуждение внедрения техник в рабочий процесс (3 минуты):

- **Обсуждение применения (2 минуты):** Участники обсуждают, как можно внедрить дыхательные упражнения и техники релаксации в свой рабочий день. Например, использование дыхательных упражнений перед важными встречами или в перерывах.
- **Запись идей (1 минута):** Участники записывают свои идеи и планы по внедрению этих техник в рабочую практику.

Обсуждение и рефлексия

• Вопросы для обсуждения:

- Как дыхательные упражнения и прогрессивная релаксация повлияли на ваше состояние?
- Какие методы управления стрессом вы планируете использовать в своей рабочей жизни?
- Какие возможные трудности могут возникнуть при внедрении этих методов и как вы их преодолеете?

• Цель обсуждения:

- Понять, как разные техники могут помочь в снижении стресса.
- Определить способы интеграции этих методов в повседневную работу.

Финализация

- **Заключение (2 минуты):**

Тренер-психолог подводит итоги, подчеркивая важность регулярного использования техник управления стрессом для поддержания устойчивости и продуктивности.

Напоминает участникам о значении внедрения техник релаксации и дыхания в их ежедневную практику для улучшения эмоционального состояния.

4. Завершение тренинга (10 минут)

- **Обратная связь и рефлексия (5 мин):**

– Участники делятся впечатлениями от второго дня тренинга, обсуждают, что было полезно, что они планируют применить в своей работе.

- **Заключительные слова и рекомендации (5 мин):**

– Тренер подводит итоги тренинга, предоставляет рекомендации по продолжению работы над социальной и психологической адаптацией, предлагает ресурсы для дальнейшего обучения (книги, статьи, курсы).

Тренинг-консультация 3. Социально-психологическая адаптация сотрудников.

Время: 90 минут

Завершающий день тренинга должен обеспечить участникам ясное понимание, как применять полученные знания на практике и как поддерживать и развивать свои навыки в будущем. Важно также дать участникам возможность оценить свою работу и внести корректировки в планы действий на основе обратной связи.

1. Введение (10 минут)

- **Приветствие и обзор предыдущих дней тренингов (5 мин):** Тренер приветствует участников, напоминает основные темы и ключевые моменты предыдущих дней.

- **Цели завершающего дня (5 мин):** Объяснение целей третьего дня: закрепление навыков, планирование действий и разработка личных стратегий для успешной адаптации.

2. Разогрев и активизация (20 минут)

- **Упражнение «Завершающая мозаика» (20 мин):**

Цель упражнения: Помочь участникам сосредоточиться на ключевых осознаниях и планах действий, которые они намерены внедрить после тренинга и консультаций, с помощью создания визуальной «мозаики».

Подготовка к упражнению

Материалы: Карточки или стикеры для записи мыслей. Флипчарт или большой стенд для создания мозаики. Фломастеры или ручки. Лента или клей для приклеивания карточек на флипчарт.

Порядок выполнения

1. Введение и объяснение (3 минуты)

1. Введение:

- Тренер объясняет цель упражнения: сосредоточиться на ключевых осознаниях и планах действий, которые участники хотят реализовать после тренинга и консультаций.
- Уточняет, что создание визуальной "мозаики" поможет увидеть обобщенные выводы и цели, что будет способствовать их реализациям.

2. Инструкции:

- Участникам предлагается написать на карточках одно важное осознание или ключевое действие, которое они планируют внедрить в свою работу или жизнь после тренинга.

2. Заполнение карточек (5 минут)

1. Запись осознаний и действий:

- Участники записывают на карточках (или стикерах) свои мысли. Это может быть конкретное действие, осознание, или план по улучшению работы или взаимодействия в коллективе.

– Примеры записей:

- «Буду использовать техники релаксации для управления стрессом».
- «Внедрю метод Помодоро для повышения продуктивности».
- «Начну чаще обращаться за обратной связью от коллег».

2. Подготовка к размещению:

- Участники готовят свои карточки для размещения на флипчарте.

3. Создание мозаики (7 минут)

1. Размещение карточек:

- Участники приклеивают свои карточки на флипчарт или стенд, создавая визуальную «мозаику». Карточки могут быть размещены в свободном порядке или сгруппированы по темам.

- Тренер помогает организовать карточки, чтобы они были хорошо видны и легко читаемы.

2. Открытие и обсуждение:

- Участники могут кратко прокомментировать свои карточки и объяснить, почему выбрали именно эти действия или осознания.
- Тренер поощряет обсуждение, если участники желают делиться своими мыслями.

4. Завершение и рефлексия (5 минут)

1. Заключение:

- Тренер подводит итоги, подчеркивая важность реализации планов и осознаний.

Напоминает участникам, что визуальная "мозаика" будет служить напоминанием о целях и планах.

– Поощряет участников периодически возвращаться к мозаике, чтобы отслеживать прогресс и корректировать планы, если это необходимо.

2. Рефлексия:

– Участники кратко обсуждают, какие осознания они считают наиболее важными и какие действия они планируют предпринять в первую очередь.

– Тренер задает вопросы для рефлексии: «Что было самым ценным для вас в этом упражнении?» и «Как вы будете использовать созданную мозаику в своей работе?»

3. Основная часть (40 минут)

Упражнение 1: «Разработка личного плана действий» (20 мин):

Цель упражнения: помогает участникам структурировать свои знания и стратегии, полученные на тренинге, и превратить их в конкретные, измеримые шаги, направленные на улучшение их адаптации на рабочем месте. Индивидуальная работа и обсуждение с партнером способствуют созданию более реалистичных и применимых планов, а также помогают выявить и проработать потенциальные трудности.

Подготовка к упражнению

Материалы: Листы бумаги или рабочие тетради для записи планов действий. Ручки или фломастеры.

Порядок выполнения

Часть 1: Индивидуальная работа (7 минут)

1. Введение и инструкция (1 минута):

– Тренер объясняет цель и структуру этой части упражнения: участникам предстоит разработать личный план действий для внедрения полученных навыков и стратегий в своей работе.

– Уточняет, что план должен включать конкретные шаги, сроки и методы оценки эффективности.

2. Разработка плана (6 минут):

– **Определение целей:** Участники формулируют конкретные цели, которые они хотят достичь, используя навыки и стратегии, полученные на тренинге. Например, улучшение коммуникации, управление стрессом, повышение продуктивности.

– **Разработка шагов:** Участники разбивают каждую цель на конкретные шаги, которые помогут достичь её. Например, для улучшения коммуникации это могут быть шаги по регулярным обратным связям с коллегами, использование активного слушания в переговорах и т.д.

– **Установление сроков:** Участники определяют, когда они собираются выполнить каждый шаг. Это может быть в виде дат или периодов времени (например, «в течение следующего месяца»).

– **Методы оценки:** Участники разрабатывают методы оценки эффективности своих действий, такие как регулярные самооценки, обратная связь от коллег или руководителя, достижение промежуточных целей.

Часть 2: Обсуждение в парах (8 минут)

1. Обмен планами (4 минуты):

– Участники образуют пары и обмениваются своими планами действий. Каждый участник кратко представляет свой план и объясняет, какие цели он ставит перед собой и как планирует их достичь.

– Партнеры могут задавать уточняющие вопросы и давать конструктивные комментарии.

2. Обсуждение трудностей и решений (4 минуты):

– Партнеры обсуждают возможные трудности, с которыми они могут столкнуться при выполнении своих планов. Это могут быть организационные преграды, нехватка времени, недостаток ресурсов или мотивации.

– Участники совместно разрабатывают возможные способы преодоления этих трудностей. Например, если трудность заключается в нехватке времени, возможное решение может быть более тщательное планирование и делегирование задач.

Часть 3: Подведение итогов (5 минут)

1. Обратная связь:

– Тренер просит несколько участников кратко поделиться своими планами и основными трудностями, которые они выявили. Это может помочь всей группе получить дополнительные идеи и вдохновение.

– Участники могут также поделиться своими решениями для преодоления трудностей, если они хотят.

2. Заключение:

– Тренер подводит итоги, подчеркивая важность создания реалистичных планов действий и их реализации. Напоминает участникам, что наличие конкретного плана поможет им лучше адаптироваться и достигать своих целей на рабочем месте.

– Подчеркивает значимость регулярного мониторинга и корректировки планов в зависимости от изменений и новых вызовов.

Упражнение 2: «Сценарии и решения» (20 мин):

Цель упражнения: Развить навыки практического применения знаний для решения реальных проблем, с которыми сотрудники могут столкнуться на рабочем месте, через

анализ типичных сценариев и разработку планов действий.

Подготовка к упражнению

Материалы: Флипчарт или доска для записи сценариев и решений. Бумага и ручки для записи идей. Карточки с описаниями сценариев (если необходимо).

Порядок выполнения

Часть 1: Обзор типичных сценариев (5 минут)

1. Введение:

- Тренер объясняет цель части упражнения: предоставить участникам понимание типичных проблемных ситуаций на рабочем месте, с которыми они могут столкнуться.
- Уточняет, что эти сценарии помогут участникам практиковаться в разработке решений и планов действий.

2. Представление сценариев:

- Тренер описывает несколько типичных сценариев, с которыми сотрудники могут сталкиваться. Примеры сценариев:
 - Трудности в коммуникации: недопонимание между коллегами, неэффективные собрания.
 - Стрессовые ситуации: перегрузка задачами, конфликты с руководством.
 - Проблемы с инициативностью: отсутствие инициативы у коллег, проблемы с мотивацией.
 - Трудности с соблюдением норм: недооценка важности корпоративных норм и процедур.
- Каждый сценарий должен быть кратким и четким, чтобы участники могли легко понять проблему и начать разрабатывать решения.

Часть 2: Роль игры и обсуждение (15 минут)

1. Ролевая игра (5 минут):

- Участники делятся на группы по 3-4 человека. Каждая группа выбирает один из предложенных сценариев.
- Группы разрабатывают план действий для решения выбранного сценария. План должен включать:
 - Определение проблемы.
 - Возможные решения и подходы.
 - Конкретные шаги для реализации решения.
 - Методы оценки эффективности.

2. Презентация и обратная связь (10 минут):

- Каждая группа представляет свои решения и план действий остальным участникам. В презентации нужно указать, как они решили проблему и какие шаги будут предприняты.

- Остальные участники и тренер предоставляют обратную связь, обсуждают:
- Сильные стороны предложенных решений.
- Возможные улучшения и альтернативные подходы.
- Реалистичность предложенных решений в контексте реальных рабочих условий.

Заключение

1. Обсуждение (5 минут):

- Тренер подводит итоги упражнения, подчеркивая важность практического применения знаний и навыков для решения реальных проблем на рабочем месте.
- Напоминает участникам, что разработка решений для типичных сценариев помогает подготовиться к реальным вызовам и улучшает способность эффективно справляться с трудностями.

2. Рефлексия:

- Участники могут кратко обсудить, что нового они узнали из упражнений, как они могут применить полученные знания в своей работе и какие стратегии они считают наиболее эффективными для решения проблем.

Заключение

4. Заключение и подведение итогов (20 минут)

• Рефлексия и обратная связь (10 мин):

- Участники делятся своими впечатлениями от тренинга, что было наиболее полезным и что они планируют применить в своей работе. Тренер-психолог задает несколько вопросов для получения обратной связи, а также отвечает на вопросы участников.

• Заключительные слова и планирование будущего (10 мин):

- Тренер подводит итоги тренинга, предоставляет советы по поддержанию и улучшению навыков, делится информацией о дополнительных ресурсах (книги, онлайн-курсы, коучинг)
- Слова благодарности участникам группового консультирования, прощание.

Протоколы индивидуальных консультаций

Случай №2

Клиент: А. М., 24 года, учитель иностранного языка.

Анализ до проведения консультации: средний уровень адаптации. По результатам диагностики наблюдается: повышенная утомляемость, снижение самочувствия и настроения. Проблемы со сном. Отношения с коллегами нейтральные. Во время проведения группового тренинга принимала участие, не была сильно открыта к диалогу, но внимательно слушала.

Количество проведенных встреч: 3 сессии по 60-75 минут.

Запрос клиента: «Чувствую постоянно усталость, тревожность, постоянно хочу спать, не хватает энергии. Так как я новенькая, многие учителя свешивают на меня свою работу, а я не могу отказать, поэтому часто сижу по ночам».

Цель: Решить ситуацию.

Консультация №1

Оценка текущей ситуации и выявление проблем социально-психологической адаптации сотрудника. Работа с эмоциональным состоянием.

Таблица 1. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Упражнение с метафорическими ассоциативными картами «Я на работе»	Визуализация и осознание своих эмоций и состояний на рабочем месте	Клиент начал открываться. Стал ощущать свои эмоции, видеть причины дезадаптации
Упражнение «Когнитивный анализ»	Выявление и конфронтация негативных мыслей и установок, которые могут негативно влиять на самочувствие и адаптацию сотрудника на рабочем месте	Сотрудник осознает свои автоматические негативные мысли и заменяет их на более конструктивные, что приведет к улучшению его настроения и общего состояния Автоматические мысли клиента: - Я слабая, поэтому не могу сказать «нет» - Мне важно быть правильной для учителей

Упражнение «Дыхательная техника – дыхание по квадрату», «Глубокое дыхание»	Снять физическое напряжение и снизить уровень стресса через дыхательные практики	Клиент расслаблен, начинает ощущать свое дыхание, мысли собраны. В теле ощущается легкость
----------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------

Итоги встречи: Клиент начал обращать внимание на свои эмоции и чувства, осознает важность своего состояния на работе. Готов продолжить работу, настроен положительно.

Рекомендации: Ведение дневника эмоций и настроения на работе (записываем ситуацию, которая была негативной). «Дыхание по квадрату», техника «Глубокого дыхания» на работе в периоды напряжения, а также вечером перед сном. Соблюдение режима сна.

Консультация №2

Работа эмоциональным состоянием на работе. Улучшение взаимоотношения с коллегами.

Таблица 2. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
«Дневник эмоций и настроения»	Анализ ситуаций и состояния клиента. Работа негативными установками (изменение, переформулирование).	Работа с иррациональными состояниями. Осознание клиентом и совместная работа по замене установок. Установки: я не могу сказать «нет». Надо уважать старших и помогать им.
МАК-техника «Моя роль в команде»	Визуализация роли в коллективе и взаимодействий с коллегами.	Клиент осознал свою роль в коллективе (ведомая роль – исполнитель, трудяга). Отношения в коллективе: натянутые, сложно отказать.
Работа с «Я»: формулирование «Я-высказываний», «Я-сообщений»	Работа с личными границами. Умение отстаивать себя и говорить о своих чувствах и ощущениях.	Опыт формулирования «Я-сообщений», разбор ситуации, понимание и анализ.
Техника «Прогрессивная мышечная релаксация»	Снизить эмоциональное напряжение и улучшить самоощущение сотрудника в	Клиент расслабился. Чувствует прилив сил и энергии.

	процессе работы.	
--	------------------	--

Итоги встречи: Клиент познакомился с понятием личных границ. Начал сознавать причины своих эмоции (злости и вины), попробовал применять формулировку «Я-сообщений» для расстановки границ.

Рекомендации: Продолжение ведения дневника эмоций и настроения. Поддержание эмоционального состояния. Отслеживание ситуаций, где нарушаются мои границы.

Консультация №3

Улучшение взаимоотношения с коллегами. Подведение итогов.

Таблица 3. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
«Дневник ситуаций»	Анализ ситуаций и состояния клиента при нарушении личных границ. Рассмотрение формулировок «Я-сообщения».	Корректировка формулировок «Я-сообщений». Закрепление полученных знаний.
КПТ «Решение конфликтов»- ролевая игра	Развить у сотрудника навыки управления конфликтами и улучшить взаимодействие с коллегами.	Управление своими реакциями на конфликты, улучшение взаимодействия с коллегами, а также снижение уровня стресса.
Техника Т.Р.УД	Работа с тревожным состоянием и мыслями.	Снижения напряжения, обретение энергии и ресурсов.

Рекомендации: Соблюдение рекомендации данных ранее. Подключение активности (физических упражнениях) при соблюдении режима распорядка дня.

Итоги проведения психологической работы. В период проведения консультационных встреч А. М. научилась отслеживать и понимать свои чувства и эмоции. Научилась формулировать свои мысли и эмоции с помощью упражнения «Я-высказывание». Отмечено, что клиент чувствует положительные изменения: улучшилось настроение и самочувствие, появилось больше энергии. Наладились отношения с коллективом.

Случай № 3

Клиент: Ф. Е., 29 лет, менеджер по продажам.

Анализ до проведения консультации: средний уровень адаптации. По результатам диагностики наблюдается средний уровень самочувствие, активности, настроения. По результатам рисуночной методики – высокий уровень адаптации. Во время проведения группового тренинга принимал участие, брал инициативу во многих задачах на себя, привлекал к себе активное внимание со стороны других участников.

Количество проведенных встреч: 2 сессии по 60-75 минут.

Запрос клиента: «Мне нравится моя работа, я в продажах уже давно и, придя на новое место работы, быстро влился. Единственный момент, что-то трудно в последнее время соблюдать тайм-менеджмент, поэтому страдает продуктивность работы. Хотел бы обсудить этот вопрос».

Цель: Решить ситуацию.

Консультация №1

Оценка текущей ситуации и выявление проблем социально-психологической адаптации сотрудника. Работа с эмоциональным состоянием.

Таблица 4. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Упражнение «Дыхательная техника – дыхание по квадрату», «Глубокое дыхание»	Снять физическое напряжение.	Клиент расслаблен, начинает ощущать свое дыхание, мысли собраны. В теле ощущается легкость
Психологическое интервью(беседа)	Выявление трудностей в тайм-менеджменте для клиента.	Клиент анализирует свои действия в течение дня. Основные трудности: планирование задач, контроль времени и сроков.
Техника «План действий SMART»	Сформулировать конкретные, измеримые, достижимые, релевантные и определенные во времени шаги для более комфортного принятия и соблюдения корпоративных норм.	Клиент научился ставить правильные цели. Расписать их по пунктам и ставить задачи по их достижению.
Техника управления временем «Помодоро»	Повысить продуктивность и концентрацию за счет работы в коротких, интенсивных интервалах времени с обязательными перерывами.	Клиент ознакомился с техникой, рассмотрел варианты ее применения в течение рабочего дня.

Итоги встречи: На консультации с клиентом рассмотрены техник из тайм-менеджмента по постановке целей и отслеживанию времени. Также разобраны релаксационные техники(дыхание) для снижения напряжения.

Рекомендации: Выполнение «Дыхание по квадрату», техника «Глубокого дыхания» на работе в периоды напряжения, а также вечером перед сном. Применение техник тайм-менеджмента.

Консультация №2

Работа с тайм-менеджментом. Подведение итогов.

Таблица 5. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Психологическое интервью(беседа)	Анализ и обратная связь по итогам применения техник тайм-менеджмента.	Клиент дает объемную обратную связь. Видит результаты и доволен ими.
Техника «Прогрессивная мышечная релаксация»	Снизить эмоциональное напряжение и улучшить самоощущение сотрудника в процессе работы.	Клиент расслабился. Чувствует прилив сил и энергии.

Рекомендации: Соблюдение рекомендаций данных ранее. Поддержка состояния.

Итоги проведения психологической работы. В период проведения консультационных встреч Ф. Е. научился работать с техниками тайм-менеджмента. По итогам психологической работы активно применяет их. Ознакомился с техниками релаксации: дыхание и прогрессивно мышечная релаксация. Итогами работы доволен.

Случай № 4

Клиент: И. Н., 35 лет, консультант-менеджер в сетевой фирме.

Анализ до проведения консультации: низкий уровень адаптации. По результатам диагностики наблюдается средний уровень самочувствие, активности, настроения. По результатам рисуночной методики – средний уровень адаптации. По результатам тестовых методик – низкий уровень адаптации. Во время проведения группового тренинга проявила чрезмерно активное участие, что вызывало у других смущение, очень много говорила.

Количество проведенных встреч: 5 сессий по 60-75 минут.

Запрос клиента: «Я бы хотела обсудить сразу несколько вопросов. Чувствую я себя нормально, периодически, конечно, устаю и напрягаюсь, поэтому хотела бы рассмотреть какие-то техники для расслабления. Вопрос со временем и объемом задач. Также у меня есть трудности с коллективом, кажется, что они меня не принимают».

Цель: Решить ситуацию.

Консультация №1

Оценка текущей ситуации и выявление проблем социально-психологической адаптации сотрудника. Работа с эмоциональным состоянием.

Таблица 6. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Упражнение с метафорическими ассоциативными картами «Я на работе»	Визуализация и осознание своих эмоций и состояний на рабочем месте.	По итогам работы у клиента выявлены следующие признаки дезадаптации: - трудности с коллективом (коллектив не идет на контакт); - психофизиологическое состояние, высокая нагрузка; - проблемы с тайм-менеджментом.
Упражнение «Дыхательная техника – дыхание по квадрату», «Глубокое дыхание»	Снять физическое напряжение и снизить уровень стресса через дыхательные практики.	Клиент расслаблен и находится в состоянии спокойствия.

Итоги встречи: На консультациях с Ириной были определены признаки дезадаптации: с трудности во взаимоотношениях с коллективом, руководством, психофизиологическим состоянием. Поговорили о возможных решениях, определили дальнейший план встреч для психологической работы.

Рекомендации: Выполнение «Дыхание по квадрату», техника «Глубокого дыхания» на работе в периоды напряжения, а также вечером перед сном. Ведение дневника самочувствия.

Консультация №2

Работа с тайм-менеджментом.

Таблица 7. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Психологическое интервью(беседа)	Анализ и обратная связь по итогам прошлой сессии.	Клиент дает объемную обратную связь. Использование техник дыхания – снижение напряжения.

		На работе стабильно, но напряжение немного спадает из-за техник расслабления.
МАК-техника: «Моя продуктивность на работе»	Анализ продуктивности сотрудника и выяснения критериев, которые влияют на его работу	Клиент описывает свой день на работе. Трудные моменты: - приоритетность задач, - потеря времени, - долгие перерывы, как следствие потеря концентрации
Техника тайм-менеджмента «Матрица Эйзенхауэра»	Оптимизация рабочего времени и улучшение управления задачами	Клиент пробует распределить рабочие задачи за день на 4 блока и выполнять их по очереди
Техника управления временем «Помodoro»	Повысить продуктивность и концентрацию за счет работы в коротких, интенсивных интервалах времени с обязательными перерывами.	Клиент знакомится с техникой распределения времени и пробует внедрить в рабочий день.
Пальцевая гимнастика	Разрядка физического напряжения и отвлечение от негативных мыслей.	Расслабление и концентрация.

Итоги встречи: На встрече поговорили о роли тайм-менеджмента в жизни Ирины. Рассмотрели с клиентом технику «Матрица Эйзенхауэра» для постановки задач на день и технику управления временем «Помodoro». У клиента наблюдаются значительные улучшения по самочувствию. В рамках релаксационного упражнения, рассмотрели пальцевую гимнастику.

Рекомендации: Выполнение релаксационных техник. Отслеживание нарушения личных границ, формулирование новых установок. Контроль самочувствия.

Консультация №3

Анализ состояния на работе. Взаимоотношения с коллективом.

Таблица 8. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Психологическое интервью(беседа)	Анализ изменения поведения клиента, его отношения к работе.	Клиент формулирует свои мысли. Самочувствие улучшилось. Попробовала внедрить техники тайм-менеджмента, видит значительные результаты. Появилось больше внимания, сил, времени.

<p>МАК-техника «Моя роль в команде»</p>	<p>Визуализация роли в коллективе и взаимодействий с коллегами и руководителем.</p>	<p>Клиент осознает свою роль в коллективе. Говорит о том, что коллектив не достаточно дружелюбный, они говорят за спинами друг у друга, не помогают, не дружелюбны, каждый сам за себя.</p> <p>Также Ирина проявляет чрезмерную эмоциональность и прямолинейность при общении с коллегами, что вызывает у коллег отстраненность.</p>
<p>КПТ «Когнитивный анализ взаимоотношений»</p>	<p>Выявить и проанализировать негативные установки или мысли, которые влияют на взаимодействие с коллегами.</p>	<p>Какие действия мы можем предпринять для решения нашей ситуации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Держать профессиональную дистанцию (не участвовать в сплетнях и конфликтах) - Быть вежливым и профессиональным. - Выстраивать деловое общение (участвовать в проектах, брать инициативу). - Фокусироваться на своей работе (ставить ясные цели и достигать их). - Развивать эмпатию. - Отслеживать коммуникацию (корректировать свои фразы).
<p>Техника «Я-сообщения»</p>	<p>Изменение в коммуникации. Задача выразить свои мысли не критично и прямолинейно, а используя свои чувства и эмоции.</p>	<p>Клиент пробует отвечать и использовать новые формулировки через структуры «Я чувствую/я думаю»</p> <p>Примеры: Некорректная формулировка – «Ты не правильно это делаешь!». Корректная – «Мне кажется, что здесь можно сделать по-другому, как ты думаешь?»</p>
<p>Техника «Прогрессивная мышечная релаксация»</p>	<p>Снизить эмоциональное напряжение и улучшить самоощущение сотрудника в процессе работы.</p>	<p>Клиент расслабился. Чувствует прилив сил и энергии.</p>

Итоги встречи: У Клиента начинает меняться отношение к работе, самочувствие становится лучше. На встречи рассмотрели отношения с сотрудниками, коллектив оказался достаточно неприятным. Рассмотрели пути взаимодействия при данных условиях. Также у Ирины проявляются критичные чувства к коллегам (снижена эмпатия,

прямолинейность). Клиент изъявил желание на следующей встрече поговорить про эмпатию и работу с ней.

Рекомендации: Выполнение релаксационных техник. Использование новых стратегии поведения при взаимодействии с коллективом.

Консультация №4

Взаимоотношения с коллективом. Развитие эмпатичного отношения.

Таблица 9. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Психологическое интервью(беседа)	Анализ и обратная связь по итогам прошлой сессии.	Самочувствие улучшилось. Отношение с коллективом понемногу выстраиваются. Достаточно сложно формулировать «Я-сообщения», но старается.
Психологическое интервью(беседа)	Роль эмпатии в жизни человека. Какие качества обладает эмпатичный человек, как развивать эмпатию.	Клиент получает и обрабатывает информацию.
Ролевая игра «Смена ролей»	Развитие эмпатии у клиента. Оценка чувств и эмоции другого человека.	Клиент принимает разные роли и оценивает чувства и точку зрения. Клиент учиться оценивать свои и чужие эмоции, принимать разные точки зрения и воспринимать критику.
Техника «Рамка изменений»	Работа с критической позицией. Научиться воспринимать критику как возможность для улучшения. Развить гибкость мышления и улучшить эмоциональное восприятие.	Клиент учиться слушать критику, не воспринимать ее на свой счет и анализировать для получения новых знаний. Клиент благодарит оппонента.
Пальцевая гимнастика	Разрядка физического напряжения и отвлечение от негативных мыслей.	Расслабление и концентрация.

Итоги встречи: Клиент замечает улучшения своего состояния. Пробует выстраивать рабочие и дружеские отношения с коллективом. На встрече работали над развитием эмпатии у клиента, снижение критического отношения к коллегам и рабочим

ситуациям.

Рекомендации: Выполнение релаксационных техник. Контроль самочувствия. Развитие эмпатии.

Консультация №5

Работа с эмоциональным состоянием. Подведение итогов.

Таблица 10. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Психологическое интервью(беседа)	Анализ изменения поведения клиента, его отношения к работе.	Улучшилось состояние и отношение к работе.
Упражнение с метафорическими ассоциативными картами «Я на работе»	Визуализация и осознание своего состояния на работе.	Клиент выстраивает положительное мнение о своем месте на работе.

Рекомендации: Соблюдение рекомендаций данных ранее. Поддержка эмоционального состояния.

Итоги проведения психологической работы. В период проведения консультационных встреч с И. Н. были установлены нейтральные отношения. Клиент достаточно импульсивный и многие слова ставит под сомнения и критику. Коммуницировать было трудно, но мы нашли контакт и смогли выстроить продуктивную работу. В рамках консультационных сессии работа была направлена на восстановление отношений с коллективом, поддержку психофизиологического состояния. Также работа вилась над развитием эмпатии у сотрудника, снижению критичного мышления. Поговорили о роли тайм-менеджмента и внедрили техники для продуктивности работы. К завершению консультаций улучшилось самочувствие и состояние. Результатами работы довольна.

Случай № 5

Клиент: Ю. И., 25 лет, менеджер по управлению персоналом.

Анализ до проведения консультации: средний уровень адаптации. По результатам диагностики наблюдается средний уровень самочувствие, активности, настроения. По тестовым опросникам также наблюдается средний уровень адаптации. По результатам рисуночной методики высокий уровень адаптации. Во время проведения группового тренинга принимала участие, была немного скромной в начале, под конец 2 встречи разговорилась.

Количество проведенных встреч: 3 сессии по 60-75 минут.

Запрос клиента: «У меня трудности с руководителем. Я работаю около месяца, место работы мне нравится, с коллективом все тоже хорошо, но вот с руководителем у нас возникают часто проблемы. Кажется, я не смогу долго здесь проработать. Также высокая нагрузка, я очень устаю».

Цель: Решить ситуацию.

Консультация №1

Оценка текущей ситуации и выявление проблем социально-психологической адаптации сотрудника. Работа с эмоциональным состоянием.

Таблица 11. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Упражнение с метафорическими ассоциативными картами «Я на работе»	Визуализация и осознание своего состояния на работе.	Клиент открылся, выявлены трудности во взаимоотношении с руководителем.
Психологическое интервью(беседа)	Нахождение когнитивных установок и искажений на работе. Состояние на работе.	Когнитивные установки, которые были выявлены: - Мне сложно отказать, когда просят. - Я чувствую вину, если говорю кому-то «нет».
Упражнение «Дыхательная техника – дыхание по квадрату»	Снять физическое напряжение.	Клиент ощущает расслабление.

Итоги встречи: На консультации с клиентом разобраны релаксационные техники(дыхание) для снижения напряжения. По итогам сессии были выявлено, что у сотрудника трудности с отстаиванием личных границ.

Рекомендации: Выполнение «Дыхание по квадрату» на работе в периоды напряжения. Контроль распорядка дня на работе, контроль задач. Ведение дневника ситуации на работе (записи ситуаций, где я чувствую себя некомфортно на работе).

Консультация №2

Анализ состояния на работе. Работа с личными границами.

Таблица 12. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Анализ дневника ситуаций	Анализ ситуаций и состояний клиента на работе.	Определение и разбор негативных ситуаций, которые влияли на состояние клиента.
Диалог с клиентом про личные границы	Рассказать клиенту о личных границах, о том, как они проявляются, какие чувства испытывает клиент.	Клиент начал осознавать, что испытывает такие чувства, как подавленная агрессия и чувство вины.
Техника «Я-сообщение» для отстаивания личных границ.	Работа с личными границами. Умение отстаивать себя и говорить о своих чувствах и ощущениях.	Опыт формулирования «Я-сообщений», разбор ситуации, понимание и анализ.
Техника «Прогрессивная мышечная релаксация»	Снизить эмоциональное напряжение и улучшить самоощущение сотрудника в процессе работы.	Клиент расслабился. Чувствует прилив сил и энергии.

Итог встречи: Клиент ознакомился с понятием личных границ и техникой Я-сообщения. Разобрали технику прогрессивно мышечной релаксации для снижения напряжения.

Рекомендации: Соблюдение рекомендаций по дыханию, подключение мышечной релаксации – вечером. Ведение дневника ситуаций, работа с личными границами через технику Я-сообщения.

Консультация №3

Анализ состояния на работе. Подведение Итогов.

Таблица 13. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Анализ дневника ситуаций	Разбор ситуаций, где нарушаются личные границы. Формулирование Я-сообщения.	Клиент совместно с психологом рассматривает ситуации. Отрабатывает технику Я-сообщения
Психологическое интервью(беседа)	Анализ изменения поведения клиента, его отношения к работе.	Клиент формулирует свои мысли.
Упражнение «Техника заземления»	Восстановить контакт с телом, снизить тревожность и вернуться в состояние спокойствия.	Клиент ощущает расслабление, дыхание ровное, мысли собраны.

Рекомендации: Соблюдение рекомендации данных ранее. Контроль за самочувствием и состоянием.

Итоги проведения психологической работы. В период проведения консультационных встреч Ю. И. проявляла заинтересованность. Клиент научилась применять релаксационные техники, что способствовало снижению напряжения и восстановлению внутренних ресурсов. В период проведения консультации основной упор был на работу с личными границами клиента. Ю. научилась формулировать «Я-сообщения» выстраивать правильную коммуникацию с руководителем. Результатами довольна, самочувствие и состояние улучшилось.

Случай №6

Клиент: М. А., 46 лет, воспитатель детского сада.

Анализ до проведения консультации: высокий уровень адаптации. По результатам диагностики наблюдается: высокий уровень самочувствие, активности, настроения. Не выявлено признаков дезадаптации. В период проведения групповых тренингов сотрудница не отличалась особой инициативностью, была сторонним наблюдателем.

Количество проведенных встреч: 2 сессии по 60-75 минут.

Запрос клиента: В целом я довольна своей работой. Я люблю детей, моя профессия мне нравится. Но как и любая работа с людьми, а еще с маленькими, отнимает большое количество энергии. Я прихожу домой и просто иду есть и сразу спать, а хочется «жить жизнь».

Цель: Решить ситуацию.

Консультация №1

Оценка текущей ситуации и выявление проблем социально-психологической адаптации сотрудника. Работа с эмоциональным состоянием.

Таблица 14. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Упражнение с метафорическими ассоциативными картами «Я на работе»	Визуализация и осознание своих эмоций и состояний на рабочем месте. Нахождение путей ресурсов для достижения результата.	Клиент увидел причины своего состояния на работе. Осознал причины повышенной утомляемости. Начал выявлять возможные пути решения.

Упражнение «Дыхательная техника – «Дыхание по квадрату», «Глубокое дыхание»	Снять физическое напряжение и снизить уровень стресса через дыхательные практики.	Клиент начинает ощущать свое дыхание, мысли собраны. В теле ощущается легкость.
-----------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------

Итоги встречи: Клиент в рамках мак техники осознала дополнительные причины усталости на работе, основные из которых были: дополнительные обязанности, которые не входят в основные функции, отвлечение на коллег и «пустые разговоры», частые собрания. Были даны рекомендации. В рамках релаксационных методик были предложены техники: «Дыхание по квадрату», «Глубокое дыхание».

Рекомендации: Использование техник «Глубоко дыхания» на работе, дома вечером «Дыхание по квадрату». Рекомендации по снижению усталости во время работы: применение «делегирования задач» при распределении дополнительных обязанностей; контроль рабочего времени.

Консультация №2

Анализ результатов. Поддержка эмоционального состояния.

Таблица 15. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Психологическое интервью(беседа)	Обратная связь. Анализ используемых способов для снижения напряжения и усталости на работе.	Клиент активно применяет рекомендации психолога, замечает результаты. Самочувствие и состояние улучшается.
Психологическое интервью(беседа). Техника: «Колесо жизненного баланса»	Определение сфер, выбор действий для разнообразия жизни.	Клиент определил для себя основные сферы жизни, выделил также аспекты, которые нуждаются в изменении.
Техника «Прогрессивная мышечная релаксация»	Снизить эмоциональное напряжение и улучшить самоощущение сотрудника в процессе работы.	Клиент расслабился. Чувствует прилив сил и энергии.

Рекомендации: Поддержание эмоционального состояния. Работа с напряжением, использование релаксационных методик. Восстановление всех сфер жизни, постепенное увеличение активности по сферам: прогулки, встречи с друзьями, чтение, кулинария.

Итоги проведения психологической работы. В период проведения консультационной встречи М. А. проявляла внимательность, тактичность. Осознала важность применения расслабляющих техник в рабочих буднях. Научилась делегировать

задачи, контролировать время. Нашла ресурсы для восстановления и накопления энергии. Активно начала внедрять это в жизнь, начала видеть результаты деятельности. Состояние значительно улучшилось.

Случай № 7

Клиент: Н. М., 48 лет, бухгалтер.

Анализ до проведения консультации: средний уровень адаптации. По результатам диагностики наблюдается средний уровень самочувствие, активности, настроения. По результатам рисуночной методики – средний уровень адаптации. Во время проведения группового тренинга принимала участие, проявляла невысокую активность, была дружелюбно настроена и открыта ко всем заданиям.

Количество проведенных встреч: 3 сессии по 60-75 минут.

Запрос клиента: «У меня есть трудности с коллективом. Так получилось, что я самая взрослая в нем. Не скажу, что мне сильно тяжело, но я как будто «не в своей тарелке». Они все между собой общаются, беседуют, а я держусь обособленно. Поэтому чувствую себя немного одинокой. А также высокая усталость во время работы».

Цель: Решить ситуацию.

Консультация №1

Оценка текущей ситуации и выявление проблем социально-психологической адаптации сотрудника. Работа с эмоциональным состоянием.

Таблица 16. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Упражнение с метафорическими ассоциативными картами «Я на работе»	Визуализация и осознание своих эмоций и состояний на рабочем месте.	Клиент начал открываться. Стал ощущать свои эмоции, видеть причины дезадаптации.
Упражнение «Когнитивный анализ»	Выявление и конфронтация негативных мыслей и установок, которые могут негативно влиять на самочувствие и адаптацию сотрудника на рабочем месте.	Сотрудник осознает свои автоматические негативные мысли и заменяет их на более конструктивные, что приведет к улучшению его настроения и общего состояния. Автоматические мысли клиента: - Я буду всегда одна, не смогу наладить контакт. - Я никому не интересна.

Упражнение «Дыхательная техника – дыхание по квадрату», «Глубокое дыхание»	Снять физическое напряжение и снизить уровень стресса через дыхательные практики.	Клиент расслаблен, начинает ощущать свое дыхание, мысли собраны. В теле ощущается легкость.
----------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------

Итоги встречи: На консультации выявлены автоматические мысли клиента: «я никому не интересна», «я всегда буду одна». Также разобраны релаксационные техники(дыхание) для снижения напряжения.

Рекомендации: Выполнение «Дыхание по квадрату», техника «Глубокого дыхания» на работе в периоды напряжения, а также вечером перед сном.

Консультация №2

Работа с автоматическими установками.

Таблица 17. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Психологическое интервью(беседа)	Анализ и обратная связь по итогам применения дыхания	Клиент дает объемную обратную связь. Видит результаты и доволен ими.
Техника «Рефрейминг мыслей»	Работа с мыслью «Я не интересна», формирование новых мыслей и поведения.	Клиент работает с установкой, формирует новые мысли: Старая мысль: «Я никому не интересен, и никому нет дела до того, что я скажу.» Новая мысль: «Мое мнение важно, и люди в моем окружении проявляют интерес к тому, что я говорю, когда я уверен в себе и активно выражаю свои мысли».
Психологическое интервью(беседа)	Рассказать клиенту о понятии «самооценка», как формируется и как ее поддерживать. Разговор с внутренним критиком.	Клиент обрабатывает и рефлексировать полученную информацию.
Техника «Незаконченные предложения»	Клиенту предлагается закончить предложения в позитивной формулировке по отношению к себе.	Клиент, выполняя технику говорит о себе в позитивном ключе, повышая самооценку.
Упражнение «Техника заземления»	Восстановить контакт с телом, снизить тревожность и вернуться в состояние спокойствия.	Клиент расслаблен и находится в состоянии спокойствия.

Итоги встречи: Рассмотрели с клиентом технику «Рефрейминг» мыслей для работы с иррациональными установками. Поговорили о таком понятии, как самооценка. Рассмотрели технику «незаконченных предложений» и технику телесной релаксации «техника заземления». Рассмотрели возможные варианты развития отношений с коллегами: совместный обед, мероприятия вне работы, объединение в проекты.

Рекомендации: Выполнение релаксационных техник. Поддержка и работа над самооценкой.

Консультация №3

Анализ состояния на работе. Подведение итогов

Таблица 18. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Психологическое интервью(беседа)	Анализ изменения поведения клиента, его отношения к работе.	Клиент формулирует свои мысли.
Упражнение с метафорическими ассоциативными картами «Я на работе»	Визуализация и осознание своего состояния на работе.	Клиент выстраивает положительное мнение о своем месте на работе.

Рекомендации: Соблюдение рекомендаций данных ранее.

Итоги проведения психологической работы. В период проведения консультационных встреч Н. М. научилась работать с релаксационными техниками, что способствовало снижению напряжения и восстановлению внутренних ресурсов. Во время работы рассмотрели автоматические мысли клиент, после чего Наталья смогла выстраивать конструктивные установки. За период проведения консультаций отношения с коллективом улучшилось: начали ходить на совместный обед, общаться не только на рабочие темы. Результатами консультаций довольна.

Случай № 8

Клиент: И. Д., 50 лет, медсестра.

Анализ до проведения консультации: средний уровень адаптации. По результатам диагностики наблюдается средний уровень самочувствие, активности, настроения. По результатам рисуночной методики – средний уровень адаптации. Во время проведения группового тренинга принимала участие, но не была слишком активной.

Количество проведенных встреч: 3 сессии по 60-75 минут.

Запрос клиента: «Я работаю врач в городской больнице. Смены бывают очень тяжелые, бывают легкие, я это понимаю. Но раньше я не ощущала такую нагрузку, раньше проходило 3-4 месяца и работа начинала становится невыносимой, а тут всего месяц, и я уже готова уволиться. Раньше такого не было».

Цель: Решить ситуацию.

Консультация №1

Оценка текущей ситуации и выявление проблем социально-психологической адаптации сотрудника. Работа с эмоциональным состоянием.

Таблица 19. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Упражнение с метафорическими ассоциативными картами «Я на работе»	Визуализация и осознание своих эмоций и состояний на рабочем месте.	Клиент активно участвует. До этого с мак картами не работал (только на тренинге) Причины дезадаптации: - большая нагрузка (трудности с делегированием задач, взаимодействие с коллективом); - психофизиологические (трудности со сном, режим питания, самочувствие, фоновое напряжение); - семейные вопросы.
Психологическое интервью(беседа)	Поиск возможных путей решения задач, связанных с делегированием и взаимодействием с коллективом.	Клиент формулирует свои мысли. По итогам беседы приходим к выводу, что можно составлять план работы на день, делегировать задачи с утра(заранее), беседовать с коллегами и обсуждать результаты не под конец рабочего дня, а сразу после обеда.
Упражнение «Дыхательная техника – дыхание по квадрату», «Глубокое дыхание»	Снять физическое напряжение и снизить уровень стресса через дыхательные практике.	Клиент расслаблен, начинает ощущать свое дыхание, мысли собраны. В теле ощущается легкость.

Итоги встречи: На консультациях были выявлены признаки дезадаптации

связанные с высокой нагрузкой и личными переживаниями. По итогам первой встречи были предложены решения по изменению текущей ситуации. К продолжению встреч и работе готова, настроена положительно.

Рекомендации: Выполнение «Дыхание по квадрату», техника «Глубокого дыхания» на работе в периоды напряжения, а также вечером перед сном. Вечером снижение нагрузки на домашние дела, концентрация на отдыхе. Перед сном убрать телефон за 1 час до сна, использовать расслабляющие занятия, проветривание комнаты и сон под одиночным одеялом. Применение новых вариантов действий на работе.

Консультация №2

Работа с эмоциональным состоянием.

Таблица 20. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Психологическое интервью(беседа)	Анализ и обратная связь по итогам прошлой сессии.	Клиент дает объемную обратную связь. Применила делегирование задач, а также встреча после обеда с промежуточными результатами, тем самым освободила себе часть вечера. Не пропускала приемы пищи, увеличилось кол-во энергии, сон стал более ровным.
Психологическое интервью(беседа)	Анализ ситуации дома касаясь работы клиента. Поиск возможных путей решения.	У клиента частые конфликты с мужем из-за работы. Муж не хочет, чтобы жена уже так много работала, у клиентки установка - Я должна обеспечивать себя и свою семью. - Если я не буду работать, то я буду бесполезной.
Психологическое интервью(беседа)	Разговор о когнитивном искажении «долженствование» - причины формирования, как применяется и к чему приводит.	Клиент анализирует свои мысли, происходящие ситуации. Приходим к выводу, что это проявляется не только на работе, но и в повседневной жизни.
Техника «Рефрейминг мыслей»	Работа с мыслью «Я не должна», формирование	Клиент работает с установкой, формирует

	новых мыслей и поведения. Умение прощать себя.	<p>новые мысли:</p> <p>Старая мысль: «Я должна работать и обеспечивать свою семью, иначе я неудачница»</p> <p>Новая мысль: «Я буду работать, чтобы поддерживать свою семью, но также уделю время на отдых и заботу о себе, потому что у меня есть опора – мой муж».</p> <p>Работа с другими мыслями:</p> <p>Старая мысль: «Я должна быть идеальным доктором, иначе я бесполезна».</p> <p>Новая мысль: «Я стремлюсь быть хорошим врачом, но идеальных людей не существует».</p>
Упражнение «Техника заземления»	Восстановить контакт с телом, снизить тревожность и вернуться в состояние спокойствия.	Клиент расслаблен и находится в состоянии спокойствия.

Итоги встречи: Рассмотрели с клиентом технику «Рефрейминг» мыслей для работы с иррациональными установкой – «я должна» и применили ее. Для восстановления баланса была проведена техника телесной релаксации «заземление». Клиент начинает замечать изменения в самочувствии.

Рекомендации: Выполнение релаксационных техник. Отслеживание установки – «я должна» переформулирование данной установки на «я хочу», «я могу».

Консультация №3

Анализ состояния на работе. Подведение итогов.

Таблица 21. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Психологическое интервью(беседа)	Анализ изменения поведения клиента, его отношения к работе.	Клиент формулирует свои мысли. Улучшились отношения дома с мужем, а также на работе. Клиент активно применяет «рефрейминг».

Анализ ситуации, долженствование. Практика прощения.	Цель видеть свои слабости и сильные стороны. Относится к себе не с критичной точки зрения.	Клиент учится принимать свои ошибки и находить в них пользу. Раньше я такого не делала, но думаю это важно учиться принимать себя.
Упражнение с метафорическими ассоциативными картами «Я на работе»	Визуализация и осознание своего состояния на работе.	Клиент выстраивает положительное мнение о своем месте на работе.

Рекомендации: Соблюдение рекомендаций данных ранее. Поддержка эмоционального состояния.

Итоги проведения психологической работы. В период проведения консультационных встреч И. Д. проявляла интерес. В рамках консультационных сессии работа была направлена на работу с когнитивным искажением «долженствованием», поддержка психофизиологического состояния. По результатам первой встречи у клиента улучшилось состояние, появилось больше энергии, положительных эмоции. После второй встречи улучшились отношения с мужем, клиент пересмотрела свое отношение к работе, стала больше времени уделять мужу и внукам (брать меньше смен). Результатами работы довольна.

Случай №9

Клиент: Е. Г., 23 года, тренер по растяжке.

Анализ до проведения консультации: низкий уровень адаптации. По результатам диагностики наблюдается средний уровень самочувствие, активности, настроения. По результатам рисуночной методики – средний уровень адаптации. По результатам тестовых методик – низкий уровень адаптации. Во время проведения группового тренинга (пропустила одну встречу) на другой была, но особой инициативности не проявляла.

Количество проведенных встреч: 5 сессий по 60-75 минут.

Запрос клиента: «Это не единственная моя работа, я еще работаю SMM-специалистом, но так как мне очень нравится растяжка, я решила работать тренером. Честно, я ужасно устаю, еще у меня трудности с выстраиванием графика, так как вторая работа, учеба, парень и вождение. Ну и отношения с коллективом у меня не очень».

Цель: Решить ситуацию.

Консультация №1

Оценка текущей ситуации и выявление проблем социально-психологической адаптации сотрудника. Работа с эмоциональным состоянием.

Таблица 22. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Упражнение с метафорическими ассоциативными картами «Я на работе»	Визуализация и осознание своих эмоций и состояний на рабочем месте.	По итогам работы у клиента выявлены следующие признаки дезадаптации: - трудности с коллективом (недоброжелательное отношение); - отстаивание личных границ на работе (с коллегами и руководителем); - психофизиологическое состояние; - трудности в личных отношениях из-за работы.
Психологическое интервью(беседа)	Анализ изменения поведения клиента, его отношения к работе. Уточнение отношений в личной жизни	Клиент формулирует свои мысли. конфликты с парнем из-за моей загрузки на работе, а также бытовые вопросы, так как у меня не хватает времени на выполнение домашних дел.
Ролевая игра «Разговор по душам»	Цель донести свои чувства и эмоции до партнера. В разговоре с партнёром важно проявить открытость, чётко озвучить свои чувства и потребности, при этом показать, что отношения для вас значимы, и вы хотите найти баланс между работой и личной жизнью.	Ответы клиента: Ты знаешь, что работа для меня многое значит, и я сейчас активно стараюсь адаптироваться к новому графику и обязанностям. Я понимаю твои переживания и хочу, чтобы ты знал, что наши отношения для меня очень важны. Мне нужно время, чтобы адаптироваться к новому ритму на работе. Я стараюсь разобраться, как лучше организовать своё время, чтобы справляться с нагрузкой, и при этом уделять внимание нашим отношениям. ... Мне тоже важно, чтобы наши отношения оставались крепкими. Я не

		хочу, чтобы работа вытеснила нас из отношений. Пока что я прохожу период адаптации, и это требует много энергии, но я ищу способы, чтобы лучше распределять своё время. Мне нужно твоё понимание и поддержка в этом.
Упражнение «Техника заземления»	Восстановить контакт с телом, снизить тревожность и вернуться в состояние спокойствия.	Клиент расслаблен и находится в состоянии спокойствия.

Итоги встречи: На консультациях были выявлены признаки дезадаптации: с трудности во взаимоотношениях с коллективом, руководством, психофизиологическим состоянием, личные проблемы. Обсудили вопрос личной жизни, усугубившееся отношения с партнером из-за выхода на новую работу. Предложено провести ролевую игру «Разговор по душам» целью которого являлось донести до партнера свое отношения и важность выбора профессии, а также ценность отношений с партнером. После этого было предложено провести телесную технику «Заземление» с целью снижения напряжения. Также на домашнюю проработку были даны рекомендации. К продолжению встреч и работе готов, настроен положительно.

Рекомендации: Поговорить с партнером. Контролировать распорядок дня. Вечерами заниматься мероприятиями, расслабляющего характера (душ, чтение, массаж).

Консультация №2.

Работа с личными границами.

Таблица 23. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Психологическое интервью(беседа)	Анализ и обратная связь по итогам прошлой сессии.	Клиент дает объемную обратную связь. Поговорила с парнем, поняли друг друга. Пришли к компромиссу (он пока берет на себя домашние обязанности, но я разгружаю выходные и помогаю ему, и мы проводим время вместе).

Диалог с клиентом про личные границы	Рассказать клиенту о личных границах, о том, как они проявляются, какие чувства испытывает клиент.	Клиент начал осознавать, что испытывает такие чувства, как подавленная агрессия и чувство вины. Не умеет отстаивать себя.
Техника «Я-сообщение» для отстаивания личных границ.	Работа с личными границами. Умение отстаивать себя и говорить о своих чувствах и ощущениях.	Опыт формулирования «Я-сообщений», разбор ситуации, понимание и анализ.
Ролевая игра «Разговор с руководителем»	Отстоять свои личные границы в экологичной форме.	Клиент пробует отстоять себя в трудной ситуации. Пример формулировки итогового ответа: Я ценю доверие, которое вы оказываете мне, когда предлагаете дополнительные смены, и понимаю, что это важно для нашей студии сейчас. К сожалению, на данный момент я работаю совсем недавно и еще не успела полноценно адаптироваться к рабочим задачам, а также у меня полная запись в свои обычные часы. У меня нет возможности брать дополнительные смены, так как я чувствую, что это негативно скажется на моём здоровье, адаптации и продуктивности. Может быть, можно перераспределить эти смены между другими тренерами? Я готова помочь в планировании работы, чтобы обеспечить выполнение задач, но без выхода за пределы своих рабочих часов.
Техника «Прогрессивная мышечная релаксация»	Снизить эмоциональное напряжение и улучшить самоощущение сотрудника в процессе работы.	Клиент расслабился. Чувствует прилив сил и энергии.

Итоги встречи: Поговорили с Е. на тему «личных границ», применили технику «Я-сообщения» для донесения своих мыслей и чувств. Для отработки данной техники попробовали провести ролевую игру «Разговор с руководителем». По итогам встречи

Елизавета попробовала выстроить план диалога с руководителем, поняла, что выбирать себя это не эгоистично. В рамках релаксационной терапии была предложена – телесная.

Рекомендации: Выполнение релаксационных техник. Отслеживание нарушения личных границ, формулирование новых установок. Наблюдение за самочувствием.

Консультация №3

Анализ состояния на работе. Взаимоотношения с коллективом.

Таблица 24. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Психологическое интервью(беседа)	Анализ изменения поведения клиента, его отношения к работе.	Клиент формулирует свои мысли. Изменились отношения с руководителем (отстаивание личных границ). Отношения дома – отличные. Самочувствие стало лучше.
МАК-техника «Моя роль в команде»	Визуализация роли в коллективе и взаимодействий с коллегами и руководителем.	Клиент описывает свои отношения с коллегами на работе. Осознает свою роль и место в системе рабочих отношений.
КПТ «Когнитивный анализ взаимоотношений»	Выявить и проанализировать негативные установки или мысли, которые влияют на взаимодействие с коллегами и найти способы решения.	По итогам встречи у клиента проявляются когнитивные искажения: чтение мыслей (клиент заранее думает за другого человека, что она ему не понравится, поэтому не выстраивает контакт); фокус на негативе (клиент считает, что ее уже никогда не примут в коллектив). Также выстраивать доброжелательные отношения с коллективом (ходить вместе на обед, проводить время после работы).
КПТ Техника: «Рефрейминг мыслей»	Работа с установкой «чтение мыслей».	Разбор ситуации с клиентом. Клиент осознает иррациональную мысль: Этот тренер точно думает, что я не справляюсь.

		<p>Задаем себе вопрос: Есть ли другие возможные объяснения его поведения?</p> <p>Подключаем рациональную мысль: Возможно, у него были другие приоритеты, и это не связано с моей работой.</p>
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Итоги встречи: У Клиента начинает меняться отношение к работе, самочувствие становится лучше. Нормализовались отношения с партнером дома, а также с руководителем. На встрече говорили о взаимоотношения с коллегами. Разобрали возможные варианты улучшения отношений с коллегами (проводить совместные обеды, собираться вне рабочего времени). По итогам встречи выявили следующие когнитивные искажения в коллективе: чтение мыслей, фокус на негативе. На проработку искажения была предложена КПТ Техника «Рефрейминг мыслей». Разбор другого искажения планируем провести в следующие встречи.

Рекомендации: Выполнение релаксационных техник. Отслеживание нарушения личных границ, формулирование новых установок. Контроль самочувствия. Использование разных способов для улучшения отношений с коллегами.

Консультация №4

Работа с когнитивным искажением.

Таблица 25. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Психологическое интервью(беседа)	Анализ и обратная связь по итогам прошлой сессии.	Клиент дает обратную связь. Самочувствие улучшилось. Отношение с коллективом выстраиваются с трудном). Проявилось когнитивное искажение – катастрофизация. У меня никогда не получится улучшить отношения с коллективом.
Техника «Декатастрофизация» (составление сценариев) 3х	Преодолеть склонность к когнитивному (мыслительному) избеганию мыслей о неопределенном будущем.	Клиент пробует изменить свое отношение к ситуации. Ситуация: «У меня никогда не получится»

		<p>улучшить отношения с коллективом».</p> <p>Худший сценарий: «Я всегда буду чувствовать себя изолированной, никто не будет помогать мне, и я, возможно, стану менее эффективной в работе».</p> <p>Вопросы: «Какова вероятность того, что самый худший сценарий произойдет?», «Что я могу сделать, чтобы предотвратить или улучшить ситуацию?», «Что я буду делать, если худший сценарий действительно случится?»</p> <p>Лучший сценарий: «Возможно, некоторые коллеги откроются для общения, отношения станут более дружелюбными, и мне будет легче взаимодействовать с коллективом. Это улучшит мою работу и внутреннее состояние».</p> <p>Реалистичный сценарий: «Отношения могут улучшиться постепенно, если я приложу усилия и начну с небольших шагов. Возможно, не все коллеги изменят своё отношение, но у меня точно появятся люди, с которыми я смогу наладить контакт».</p>
<p>Метод «Плюс-минус» для проработки искажения – фокус на негативе</p>	<p>Задача объективно оценить ситуацию, добавив положительные и нейтральные аспекты. Это поможет создать сбалансированное восприятие.</p>	<p>Клиент берет ситуацию и старается ее разобрать по каждому аспекту</p> <p>Негативная оценка: «Моя последняя персональная тренировка с клиентом была непродуктивной, и я не справилась со всеми задачами».</p> <p>Позитивная: «Зато я смогла справиться с основными задачами и уложила по времени и</p>

		клиент ничего не заметил. Теперь я знаю, как улучшить планирование в следующий раз».
Практика «Благодарности»	Изменить фокус с негативного на позитивное. Улучшишь самооценку.	Дано на домашнее задание.
Техника Т.Р.У.Д	Работа с тревожным состоянием и мыслями.	Снижения напряжения, обретение энергии и ресурсов.

Итоги встречи: На встрече рассмотрели с клиентом технику «Декатастрофизация» для проработки катастрофического мышления, а также технику «Плюс-минус» для поддержки позитивного отношения к себе и своим действиям. У клиента наблюдаются значительные улучшения. В рамках релаксационного упражнения, рассмотрели технику «Т.Р.У.Д».

Рекомендации: Выполнение релаксационных техник. Отслеживание когнитивных искажений, применение необходимых техник для проработки негативных мыслей.

Консультация №5

Работа с эмоциональным состоянием. Подведение итогов.

Таблица 26. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Психологическое интервью(беседа)	Анализ изменения поведения клиента, его отношения к работе.	Клиент формулирует свои мысли. Улучшилось состояние. Отношения нормализуются. Коллеги пригласили вместе посидеть после работы.
Упражнение с метафорическими ассоциативными картами «Я на работе»	Визуализация и осознание своего состояния на работе.	Клиент выстраивает положительное мнение о своем месте на работе.

Рекомендации: Соблюдение рекомендаций данных ранее. Поддержка эмоционального состояния.

Итоги проведения психологической работы. В период проведения консультационных встреч с Е. Г. выстроились доброжелательные отношения. Она работала на сессиях и выполняла домашние задания. В рамках консультационных сессии работа была направлена на восстановление отношений с руководителем и коллективом,

проработку когнитивных искажений «чтение мыслей», «катастрофизация», «фокус на негативном» и поддержка психофизиологического состояния. По итогам работы улучшились отношения с партнером, снизилось напряжение и тревожность. Е. смогла выстроить рабочие отношения с руководителем и коллегами. Результатами работы довольна.

Случай № 10

Клиент: К. П., 23 года, журналист-корреспондент.

Анализ до проведения консультации: низкий уровень адаптации. По результатам диагностики наблюдается низкий уровень самочувствие, активности, настроения. По результатам рисуночной методики – средний уровень адаптации. По результатам тестовых методик – низкий уровень адаптации. Во время проведения группового тренинга принимала участие, была уставшей, не проявляла особого интереса.

Количество проведенных встреч: 5 сессий по 60-75 минут.

Запрос клиента: «У меня ужасное самочувствие. С чего начать... Я работаю на РЕН ТВ совсем недавно, около 3-ех недель. Одну неделю, я работаю на канале, вторую в ВУЗе в котором училась на журналиста. В ВУЗе у меня все прекрасно (там классный коллектив, все меня любят, ценят, там проблем нет). А вот на Р. ТВ там достаточно сложно: рабочий день длится 12 часов, мало перерывов, нет света в помещении, постоянно в напряжении. Ухожу на работу темно, прихожу уже опять темно, я ужасно устаю. С руководителем тоже напряженные отношения, я не могу сказать ей «нет», коллеги все сами за себя. И постоянно тревожные мысли. Хочу как-то справиться с этим. Я всю жизнь мечтала стать корреспондентом, я не могу упустить этот шанс».

Цель: Решить ситуацию.

Консультация №1

Оценка текущей ситуации и выявление проблем социально-психологической адаптации сотрудника. Работа с эмоциональным состоянием.

Таблица 27. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Упражнение с метафорическими ассоциативными картами «Я на работе»	Визуализация и осознание своих эмоций и состояний на рабочем месте.	По итогам работы у клиента выявлены следующие признаки дезадаптации: - психофизиологическое состояние, повышенная утомляемость;

		<p>- трудности с коллективом (коллектив не идет на контакт);</p> <p>- отстаивание личных границ на работе (с руководителем).</p> <p>Клиент формулирует свои мысли.</p> <p>- Я всю жизнь мечтала работать на телевидении. Но так как я пока еще только вхожу в эту профессию, у меня мало проф. навыков и поэтому у меня невысокая зарплата. Поэтому я не увольняюсь из ВУЗа, но нагрузку вывозить тяжело.</p>
Упражнение «Дыхательная техника – дыхание по квадрату», «Глубокое дыхание»	Снять физическое напряжение и снизить уровень стресса через дыхательные практики.	Клиент расслаблен и находится в состоянии спокойствия.
Работа с тревожными мыслями Техника «Блокнот тревог»	Дать выход тревожным мыслям и снизить их влияние.	Ознакомить клиента с техникой.

Итоги встречи: На консультациях были выявлены признаки дезадаптации: трудности во взаимоотношениях с коллективом, руководством, психофизиологическим состоянием. Говорили о способах снижения нагрузки и улучшении эмоционального состояния. Высокая нагрузка и график, не позволяют полноценно отдыхать, поэтому у Карины достаточно тяжелое состояние. К продолжению встреч и работе готова, настроена положительно.

Рекомендации: Выполнение «Дыхание по квадрату», техника «Глубокого дыхания» на работе в периоды напряжения, а также вечером перед сном. Вечером снижение нагрузки на домашние дела, концентрация на отдыхе. Ведение дневника эмоций (тревожных мыслей).

Консультация №2

Работа с личными границами и тревожными мыслями.

Таблица 28. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Дневник эмоций(тревожных мыслей)	Анализ ситуаций и состояний клиента на работе.	Клиент начал выполнять дыхательные техники вечерами и на работе.

		Снизил нагрузку дома. Тревожные мысли на работе: - Я не справляюсь. - Все лучше меня. - Я не могу отказать, меня все используют.
Диалог с клиентом про личные границы	Рассказать клиенту о личных границах, о том, как они проявляются, какие чувства испытывает клиент.	Клиент начал осознавать, что не умеет отстаивать себя.
Техника «Я-сообщение» для отстаивания личных границ.	Работа с личными границами. Умение отстаивать себя и говорить о своих чувствах и ощущениях.	Опыт формулирования «Я-сообщений», разбор ситуации, понимание и анализ.
Ролевая игра «Разговор с коллегой»	Отстоять свои личные границы в экологичной форме.	Клиент пробует отстоять себя в трудной ситуации. Ситуация: Коллега регулярно просит вас выполнять задачи, ссылаясь на свою загруженность, но это мешает нашему графику и затрагивает наши границы. Пример формулировки итогового ответа: «Когда ты просишь меня выполнять твою работу, я чувствую себя перегруженной, потому что у меня есть свои задачи, поэтому я могу помочь советом, но не взять на себя выполнение твоих обязанностей».
Техника «Остановка мысли»	Задача остановить поток тревожных мыслей, сфокусироваться на моменте здесь и сейчас.	Клиент учится в потоке мыслей говорить себе «Стоп» и фокусироваться на решении текущих задач.
Техника «Рефрейминг мысли»	Задача изменить тревожную мысль на более позитивную.	Клиент формирует новую мысль Пример тревожной мысли: «Я точно не справлюсь с этой записью». Пример рациональной замены: «Я сделаю всё возможное, чтобы запись эфира была успешной, и

		даже если возникнут трудности, я смогу их решить».
Упражнение «Техника заземления»	Восстановить контакт с телом, снизить тревожность и вернуться в состояние спокойствия.	Клиент расслаблен и находится в состоянии спокойствия.

Итоги встречи: Поговорили с клиентом на тему «личных границ», применили технику «Я-сообщения». Для отработки данной техники попробовали провести ролевую игру «Разговор с коллегой». По итогам встречи, клиент научилась в экологичной форме доносить свои мысли. Разобрали техники для работы с тревожными мыслями: техника «Стоп мысли» и «Рефрейминг мыслей».

Рекомендации: Выполнение релаксационных техник. Отслеживание нарушения личных границ, формулирование новых установок. Ведение дневника. Контроль самочувствия. Работа с тревожными мыслями.

Консультация №3

Анализ состояния на работе. Взаимоотношения с коллективом.

Таблица 29. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Дневник эмоций	Анализ эмоции и мыслей клиента.	Клиент старался применять техник на проработку тревожных мыслей.
Психологическое интервью(беседа)	Анализ изменения поведения клиента, его отношения к работе.	Пробует отстаивать личные границы, наблюдается небольшая динамика.
МАК-техника «Моя роль в команде»	Визуализация роли в коллективе и взаимодействий с коллегами и руководителем.	Клиент говорит о том, что коллектив не достаточно дружелюбный, каждый сам за себя. Во время проведения технику у клиента проявились следующие когнитивные искажения: катастрофизация (если я опоздаю на работу, меня точно уволят); персонализация (я не нравлюсь коллегам, поэтому они меня никуда не зовут с собой).

КПТ «Когнитивный анализ взаимоотношений»	Выявить и проанализировать негативные установки или мысли, которые влияют на взаимодействие с коллегами.	Какие действия мы можем предпринять для решения нашей ситуации: - Быть вежливым и профессиональным. - Фокусироваться на своей работе (ставить ясные цели и достигать их). - Не участвовать в конфликтных ситуациях.
Техника «Прогрессивная мышечная релаксация»	Снизить эмоциональное напряжение и улучшить самоощущение сотрудника в процессе работы.	Клиент расслабился. Чувствует прилив сил и энергии.

Итоги встречи: У Клиента начинает меняться отношение к работе, самочувствие становится лучше. Выстраивает личные границы с сотрудниками. Рассмотрели отношения с сотрудниками, коллектив оказался достаточно неприятным. Рассмотрели пути взаимодействия при данных условиях. Увидели проявления когнитивных искажения: катастрофизация, персонализация.

Рекомендации: Выполнение релаксационных техник. Отслеживание нарушения личных границ, формулирование новых установок. Контроль самочувствия. Использование новых стратегии поведения при взаимодействии с коллективом.

Консультация №4

Работа с когнитивными искажениями.

Таблица 30. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Психологическое интервью(беседа)	Анализ и обратная связь по итогам прошлой сессии.	Клиент дает обратную связь. Самочувствие улучшилось. Отношение с коллективом понемногу выстраиваются (старается избегать моментов, когда они начинают обсуждать кого-то). Отстаивает личные границы с коллегами и руководителем.
Психологическое интервью(беседа)	Роль когнитивных искажений в жизни человека, их влияние на продуктивную деятельность.	Клиент внимательно слушает, анализирует свой собственный опыт применения искажений.
Техника	Преодолеть склонность к	Клиент пробует изменить

<p>«Декастрофизация» (составление сценариев)</p>	<p>3х</p> <p>когнитивному (мыслительному) избеганию мыслей о неопределенном будущем.</p>	<p>свое отношение к ситуации. Пример формулировки ответа: Ситуация: Необходимо сдать важный материал в срок.</p> <p>Худший сценарий: «Редактор сочтёт статью некачественной, меня уволят, и моя карьера закончится».</p> <p>Лучший сценарий: «Редактору понравится статья, и её опубликуют без правок. Я получу положительную обратную связь и возможно, даже поощрение за качественную работу».</p> <p>Реалистичный сценарий: «Редактор может попросить внести изменения в статью или дать корректировки. Возможно, это займет дополнительное время, но в итоге материал будет опубликован. Я выполню свою работу и учту замечания для будущих заданий».</p>
<p>Техника «Внешний наблюдатель»</p>	<p>Помогает увидеть ситуацию более объективно, как если бы вы смотрели на неё глазами другого человека, не брать ответственность.</p>	<p>Клиент пытается отстраниться от проблемы и решить ее самостоятельно.</p> <p>Итоги работы:</p> <p>Персонализация: Я им не нравлюсь, поэтому они не зовут меня на обед.</p> <p>Взгляд внешнего наблюдателя: «Может быть, они просто уже договорились заранее и не подумали звать ещё кого-то. Может быть, они привыкли ходить обедать в одной и той же компании».</p> <p>Рефрейминг: «Возможно, они уже заранее договорились или просто</p>

		не подумали меня позвать. Это не обязательно связано с их отношением ко мне».
Пальцевая гимнастика	Разрядка физического напряжения и отвлечение от негативных мыслей.	Снижения напряжение, расслабление, концентрация внимания.

Итоги встречи: Встреча была посвящена работе над когнитивными искажениями. Для работы с катастрофизацией была применена техника – «3 сценария», для работы с персонализацией – «Внешний наблюдатель». У клиента наблюдаются значительные улучшения по самочувствию и отношению с коллегами на работе. В рамках релаксационного упражнения, рассмотрели пальцевую гимнастику.

Рекомендации: Выполнение релаксационных техник. Контроль самочувствия. Внедрение техник тайм-менеджмента для улучшения рабочих процессов.

Консультация №5

Работа с эмоциональным состоянием. Подведение итогов.

Таблица 31. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Психологическое интервью(беседа)	Анализ изменения поведения клиента, его отношения к работе.	Клиент формулирует свои мысли. Улучшилось состояние и отношение к работе.
Упражнение с метафорическими ассоциативными картами «Я на работе»	Визуализация и осознание своего состояния на работе.	Клиент выстраивает положительное мнение о своем месте на работе.

Рекомендации: Соблюдение рекомендаций данных ранее. Поддержка эмоционального состояния.

Итоги проведения психологической работы. В период проведения консультационных встреч с К. П. были установлены доверительные отношения. В рамках консультационных сессии работа была направлена на восстановление отношений с руководителем и коллективом и поддержка психофизиологического состояния, работа с когнитивными искажениями. По результатам встреч у клиента значительно улучшилось состояние, стало меньше напряжения. Отношения с коллегами на работе стали постепенно улучшаться. Клиент осознала, что хочет продолжить терапию, но уже по личным вопросам.

Случай №11

Клиент: В. С., 25 года, менеджер по продажам.

Анализ до проведения консультации: высокий уровень адаптации. По результатам диагностики наблюдается: высокий уровень самочувствие, активности, настроения. Не выявлено признаков дезадаптации. В диагностике рисуночной методики были выявлены хорошие отношения с коллективом. В период поведения групповых тренингов сотрудница отличалась особой инициативностью, занимала лидирующую позицию, к которой все прислушивались.

Количество проведенных встреч: 1 сессия по 60-75 минут.

Запрос клиента: «С самочувствием у меня все хорошо. Наверное, я хотела бы поговорить о контроле уровня напряжения и его снижении. А также о принятии решений, у меня бывают трудности с этим. Можете мне порекомендовать что-то».

Цель: Решить ситуацию.

Консультация №1

Оценка текущей ситуации и выявление проблем социально-психологической адаптации сотрудника. Работа с эмоциональным состоянием.

Таблица 32. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Техника «Прогрессивная мышечная релаксация»	Снизить эмоциональное напряжение и улучшить самочувствие сотрудника в процессе работы.	Клиент расслабился. Чувствует прилив сил и энергии.
Упражнение «Дыхательная техника – дыхание по квадрату», «Глубокое дыхание»	Снять физическое напряжение и снизить уровень стресса через дыхательные практики.	Клиент ощущает свое дыхание, тело расслаблено, мысли собраны.
Техника принятия решений «Квадрат Декарта»	Помощь в принятии взвешенного решение, проанализировав его с четырех разных точек зрения. Осознания последствий принятия или непринятия того или иного решения.	Клиент учиться выбирать правильное для него решение, основываясь на разных точках зрения. Я смогла посмотреть на этот вопрос комплексно и решить его.

Рекомендации: «Дыхание по квадрату», техника «Глубокого дыхания» на работе в периоды напряжения, а также вечером перед сном. Использование техники для принятия решений.

Итоги проведения психологической работы. В период проведения

консультационной встречи В. С. осознала важность применения расслабляющих техник в рабочих буднях. Попробовала применить техники дыхания, мышечной релаксации. Также научилась принимать четкие взвешенные решения с использованием техники «Квадрат Декарта». Осталось довольна проведенной встречей.

Случай № 12

Клиент: Л. Н., 24 года, ветеринар.

Анализ до проведения консультации: средний уровень адаптации. По результатам диагностики наблюдается средний уровень самочувствие, активности, настроения. По результатам рисуночной методики – высокий уровень адаптации. Во время проведения группового тренинга принимала участие, но не привлекала к себе особого внимания.

Количество проведенных встреч: 3 сессии по 60-75 минут.

Запрос клиента: «Я обожаю животных, поэтому проблем с выбором профессии у меня никогда не было. Единственное, я ужасно устаю, просто невыносимо. И я понимаю, что я не могу убрать объем работу, но к этому объему прибавляются мои мысли и я еще больше себя нагружаю и в итоге ничего не успеваю. Я хочу как-то решить для себя эту ситуацию».

Цель: Решить ситуацию.

Консультация №1

Оценка текущей ситуации и выявление проблем социально-психологической адаптации сотрудника. Работа с эмоциональным состоянием.

Таблица 33. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Упражнение «Дыхательная техника – дыхание по квадрату», «Глубокое дыхание»	Снять физическое напряжение.	Клиент расслаблен, начинает ощущать свое дыхание, мысли собраны. В теле ощущается легкость.
Психологическое интервью(беседа)	Выявление трудностей в беседе с клиентом.	Клиент анализирует свои действия в течение дня. Основные трудности: планирование задач, контроль времени и сроков, тревожные мысли.
Техника «План действий SMART»	Сформулировать конкретные, измеримые, достижимые, релевантные	Клиент научился ставить правильные цели. Расписать их по пунктам и

	и определенные во времени шаги для более комфортного принятия и соблюдения корпоративных норм.	ставить задачи по их достижению.
Работа с тревожными мыслями Техника «Блокнот тревог»	Дать выход тревожным мыслям и снизить их влияние.	Ознакомить клиента с техникой.

Итоги встречи: На консультации с клиентом рассмотрены техник из тайм-менеджмента по постановке целей. Также разобраны релаксационные техники(дыхание) для снижения напряжения. Было дано упражнение «Блокнот тревог».

Рекомендации: Выполнение «Дыхание по квадрату», техника «Глубокого дыхания» на работе в периоды напряжения, а также вечером перед сном. Применение техник тайм-менеджмента. Ведение блокнота.

Консультация №2

Работа с тайм-менеджментом. Тревожные мысли.

Таблица 34. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Психологическое интервью(беседа)	Анализ и обратная связь по итогам применения техник тайм-менеджмента. И дневника тревог.	Клиент дает объемную обратную связь. Говорит о тревожных мыслях.
Метод «Облако» при работе с тревожными мыслями	Уменьшить значимость тревожных мыслей и научиться отпускать их, как временные явления.	Клиент расслаблен, мысли не задерживаются в сознании.
Техника управления временем «Помodoro»	Повысить продуктивность и концентрацию за счет работы в коротких, интенсивных интервалах времени с обязательными перерывами.	Клиент ознакомился с техникой, рассмотрел варианты ее применение в течение рабочего дня.
Техника «Прогрессивная мышечная релаксация»	Снизить эмоциональное напряжение и улучшить самоощущение сотрудника в процессе работы.	Клиент расслабился. Чувствует прилив сил и энергии.

Итоги встречи: Рассмотрели с клиентом технику «Облако» при работе с тревожными мыслями, а также технику «Помodoro» для контроля и распределения времени.

Рекомендации: Контроль рабочего времени, релаксационные техники для

снижения напряжения. Работа с тревожными мыслями.

Консультация №3

Анализ состояния на работе. Подведение итогов.

Таблица 35. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Психологическое интервью(беседа)	Анализ изменения поведения клиента, его отношения к работе.	Клиент формулирует свои мысли.
Упражнение с метафорическими ассоциативными картами «Я на работе»	Визуализация и осознание своего состояния на работе.	Клиент выстраивает положительное мнение о своем месте на работе.

Рекомендации: Соблюдение рекомендаций данных ранее.

Итоги проведения психологической работы. В период проведения консультационных встреч Л. Н. научилась применять техники тайм-менеджмента. По итогам психологической работы активно применяет их. Клиент научилась применять релаксационные техники, что способствовало снижению напряжения и восстановлению внутренних ресурсов. Результатами довольна, самочувствие и состояние улучшилось.

Случай 13

Клиент: Ю. Б., 25 года, репетитор по иностр. яз.

Анализ до проведения консультации: высокий уровень адаптации. По результатам диагностики наблюдается: высокий уровень самочувствие, активности, настроения. Не выявлено признаков дезадаптации. В период проведения групповых тренингов сотрудник принимал участие, но не брал инициативу на себя, был сторонним наблюдателем.

Количество проведенных встреч: 1 сессия по 60-75 минут.

Запрос клиента: «Я считаю, что я хорошо адаптировалась на своей работе. Но у меня повышенная утомляемость, наверное, из-за того, что работаю с большим кол-вом людей и они все разные (подростки, взрослые, пенсионеры). И еще меня часто посещает большое кол-во мыслей, от которых я не могу избавиться. Хотела бы научиться их отпускать».

Цель: Решить ситуацию.

Консультация №1

Оценка текущей ситуации и выявление проблем социально-психологической

адаптации сотрудника. Работа с эмоциональным состоянием.

Таблица 36. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Психологическое интервью(беседа)	Анализ самочувствия клиента. Поиск возможных способов снижения утомляемости.	Клиент четко определяет основные трудности, рассказывает о способах снижения напряжения.
Упражнение «Дыхательная техника – «дыхание по квадрату», «Глубокое дыхание»	Снять физическое напряжение и снизить уровень стресса через дыхательные практики.	Клиент чувствует облегчение. Появляется легкость в теле.
Техника «Остановка мысли»	помочь остановить навязчивые или тревожные мысли, которые мешают сосредоточиться и принимать решения.	Клиент в результате техники сбивает интенсивность тревожных мыслей и уменьшает их влияние.
Работа с тревожными мыслями – техника «Облако»	Уменьшить значимость тревожных мыслей и научиться отпускать их, как временные явления.	Клиент учится снимать эмоциональную вовлеченность и осознавать, что мысли приходят и уходят, не задерживаясь надолго.

Рекомендации: Использование релаксационных техник для снижения напряжения «Дыхание по квадрату», «Глубокое дыхание» - 1 раз в день. Применение техники «Остановка мысли» и техника «Облако» для отвлечения от тревожных мыслей.

Итоги проведения психологической работы. В период проведения консультационной встречи Ю. Б. проявляла активный интерес. В рамках беседы были установлены доверительные отношения. Клиент осознала важность применения релаксационных техник для снижения напряжения. Рассмотрела для себя технику «Облако», которая дала возможность осознать, что «наши мысли это просто мысли, они временны и не должны контролировать настроение или наши решения».

Случай № 14

Клиент: М. Ш., 25 лет, менеджер по продажам.

Анализ до проведения консультации: низкий уровень адаптации. По результатам диагностики наблюдается низкий уровень самочувствие, активности, настроения. По результатам рисуночной методики – средний уровень адаптации. По результатам тестовых методик – низкий уровень адаптации. Во время проведения группового тренинга активное

участие не принимала, но слушала внимательно, иногда могла дать обратную связь.

Количество проведенных встреч: 5 сессий по 60-75 минут.

Запрос клиента: «Я хочу улучшить свое самочувствие. Я устроилась в отдел продаж. Честно я никогда не думала, что пойду туда работать и буду менеджером по продажам, раньше я терпеть не могла эту профессию. Но меня позвала подруга и я подумала, нудно пробовать что-то новое. И тут началось, проблемы с коллективом, дома, у себя... Честно я подумываю уволиться уже, хотя прошло всего 2-недели».

Цель: Решить ситуацию.

Консультация №1

Оценка текущей ситуации и выявление проблем социально-психологической адаптации сотрудника. Работа с эмоциональным состоянием.

Таблица 37. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Упражнение с метафорическими ассоциативными картами «Я на работе»	Визуализация и осознание своих эмоций и состояний на рабочем месте.	По итогам работы у клиента выявлены следующие признаки дезадаптации: - трудности с коллективом (коллектив не идет на контакт); - отстаивание личных границ на работе (с руководителем); - психофизиологическое состояние, высокая нагрузка; - проблемы с тайм-менеджментом; - трудности с принятием решений.
Психологическое интервью(беседа)	Анализ изменения поведения клиента, его отношения к работе. Уточнение отношения к профессии продажам.	Клиент формулирует свои мысли. Мысль клиента о том, что ему не нравится роль продавца. - В моей семье род деятельности связан с продажами и мне всегда говорили, что я тоже должна продавать, а я очень не хотела работать в семейном бизнесе. И в итоге – я продажник.

		Также проблемы дома с мужем из-за высокой утомляемости (конфликтные ситуации).
Техника принятия решений «Квадрат Декарта»	Помощь в принятии взвешенного решение, проанализировав его с четырех разных точек зрения.	Клиент оценивает свою позицию – «Уволиться или еще остаться и поработать?».
Упражнение «Дыхательная техника – дыхание по квадрату», «Глубокое дыхание»	Снять физическое напряжение и снизить уровень стресса через дыхательные практики.	Клиент расслаблен и находится в состоянии спокойствия.

Итоги встречи: На консультациях были выявлены признаки дезадаптации: с трудности во взаимоотношениях с коллективом, руководством, психофизиологическим состоянием. Обсудили вопрос, связанный с отношением профессии и выбором данной должности. Клиент решил перебороть себя и пойти в продажи, но сейчас испытывает сильное напряжение. Также высокая нагрузка, график 3/1 или 2/2 – вызывает сильное утомление, плюс девушка замужем, дома проводит время с мужем и домашние обязанности. К продолжению встреч и работе готова, настроена положительно.

Рекомендации: Выполнение «Дыхание по квадрату», техника «Глубокого дыхания» на работе в периоды напряжения, а также вечером перед сном. Вечером снижение нагрузки на домашние дела, концентрация на отдыхе, проведение времени с любимым, отбрасывание домашних обязанности (разговор с мужем о разделении домашних обязанностей). Применение техники «Квадрата Декарта» при принятии решений (а также периодически возвращаться к пересмотру вопроса).

Консультация №2.

Работа с личными границами.

Таблица 38. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Психологическое интервью(беседа)	Анализ и обратная связь по итогам прошлой сессии.	Клиент дает объемную обратную связь. Использование техник дыхания – снижение напряжения. Разговор с мужем о разделении обязанностей (он отнесся хорошо, поэтому мне стало легче) На работе пока без

		изменений, но напряжение немного спадает из-за техник расслабления.
Диалог с клиентом про личные границы	Рассказать клиенту о личных границах, о том, как они проявляются, какие чувства испытывает клиент.	Клиент начал осознавать, что испытывает такие чувства, как подавленная агрессия и чувство вины. Не умеет отстаивать себя.
Техника «Я-сообщение» для отстаивания личных границ.	Работа с личными границами. Умение отстаивать себя и говорить о своих чувствах и ощущениях.	Опыт формулирования «Я-сообщений», разбор ситуации, понимание и анализ.
Ролевая игра «Разговор с руководителем»	Отстоять свои личные границы в экологичной форме.	Клиент пробует отстоять себя в трудной ситуации. Ситуация: Руководитель просит выходить в дополнительные смены. Пример формулировки итогового ответа: «Я ценю работу в нашей команде и понимаю, что сейчас у нас высокая нагрузка. Однако я хотела бы обсудить возможность выхода на дополнительные смены. У меня нет сил и ресурсов, так как я уже отрабатываю все свои часы. Если я возьму на себя больше, это может повлиять на моё здоровье и производительность. Может быть, есть возможность привлечь других сотрудников для дополнительных смен или перераспределить задачи в команде?».
Упражнение «Техника заземления»	Восстановить контакт с телом, снизить тревожность и вернуться в состояние спокойствия.	Клиент расслаблен и находится в состоянии спокойствия.

Итоги встречи: Поговорили с М. на тему «личных границ», применили технику «Я-сообщения» для донесения своих мыслей и чувств. Для отработки данной техники попробовали провести ролевую игру «Разговор с руководителем». По итогам встречи, клиент научилась в экологичной форме доносить свои мысли.

Рекомендации: Выполнение релаксационных техник. Отслеживание нарушения

личных границ, формулирование новых установок. Контроль самочувствия.

Консультация №3

Анализ состояния на работе. Взаимоотношения с коллективом.

Таблица 39. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Психологическое интервью(беседа)	Анализ изменения поведения клиента, его отношения к работе.	Клиент формулирует свои мысли. Изменились отношения с руководителем (отстаивание личных границ). Улучшилось самочувствие, нормализовался сон, в выходные получается отдыхать и выполнять домашние обязанности.
МАК-техника «Моя роль в команде»	Визуализация роли в коллективе и взаимодействия с коллегами и руководителем.	Клиент осознает свою роль в коллективе (метафора – тихая мышка).
КПТ «Когнитивный анализ взаимоотношений»	Выявить и проанализировать негативные установки или мысли, которые влияют на взаимодействие с коллегами.	Клиент говорит о том, что коллектив не достаточно дружелюбный, они говорят за спинами друг у друга, не помогают, не дружелюбны, каждый сам за себя. Какие действия мы можем предпринять для решения нашей ситуации: - Держать профессиональную дистанцию (не участвовать в сплетнях и конфликтах). - Быть вежливым и профессиональным. - Выстраивать деловое общение (участвовать в проектах, брать инициативу). - Фокусироваться на своей работе (ставить ясные цели и достигать их).
Техника «Прогрессивная мышечная релаксация»	Снизить эмоциональное напряжение и улучшить самочувствие сотрудника в процессе работы.	Клиент расслабился. Чувствует прилив сил и энергии.

Итоги встречи: У Клиента начинает меняться отношение к работе, самочувствие становится лучше. Отношение с руководителем нормализовались. На встрече рассмотрели отношения с сотрудниками, коллектив оказался достаточно неприятным. Рассмотрели пути взаимодействия при данных условиях.

Рекомендации: Выполнение релаксационных техник. Отслеживание нарушения личных границ, формулирование новых установок. Контроль самочувствия. Использование новых стратегии поведения при взаимодействии с коллективом.

Консультация №4

Работа с тайм-менеджментом.

Таблица 40. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Психологическое интервью(беседа)	Анализ и обратная связь по итогам прошлой сессии.	Клиент дает обратную связь. Самочувствие улучшилось. Отношение с коллективом понемногу выстраиваются (старается избегать моментов когда они начинают обсуждать кого-то, задает конкретные вопросы только по задачам).
Техника тайм-менеджмента «Матрица Эйзенхауэра»	Оптимизация рабочего времени и улучшение управления задачами.	Клиент пробует распределить задачи на 4 блока и выполнять их по очереди.
Техника управления временем «Помодоро»	Повысить продуктивность и концентрацию за счет работы в коротких, интенсивных интервалах времени с обязательными перерывами.	Клиент знакомится с техникой распределения времени и пробует внедрить в рабочие день.
Пальцевая гимнастика	Разрядка физического напряжения и отвлечение от негативных мыслей.	Снижения напряжение, расслабление, концентрация внимания.

Итоги встречи: На встрече поговорили о роли тайм-менеджмента в жизни сотрудника. Рассмотрели с клиентом технику «Матрица Эйзенхауэра» для постановки задач на день и технику управления временем «Помодоро». У клиента наблюдаются значительные улучшения по самочувствию и отношению с коллегами на работе. В рамках релаксационного упражнения, рассмотрели пальцевую гимнастику.

Рекомендации: Выполнение релаксационных техник. Контроль самочувствия.

Внедрение техник тайм-менеджмента для улучшения рабочих процессов.

Консультация №5

Работа с эмоциональным состоянием. Подведение итогов.

Таблица 41. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Психологическое интервью(беседа)	Анализ изменения поведения клиента, его отношения к работе.	Клиент формулирует свои мысли. Улучшилось состояние и отношение к работе.
Упражнение с метафорическими ассоциативными картами «Я на работе»	Визуализация и осознание своего состояния на работе.	Клиент выстраивает положительное мнение о своем месте на работе.

Рекомендации: Соблюдение рекомендаций данных ранее. Поддержка эмоционального состояния.

Итоги проведения психологической работы. В период проведения консультационных встреч с М. Ш. были установлены доверительные отношения. В рамках консультационных сессии работа была направлена на восстановление отношений с руководителем и коллективом и поддержка психофизиологического состояния. По результатам двух встреч у клиента значительно улучшилось состояние, изменились отношения с руководством. К завершению консультаций улучшилось состояние и изменилось отношение – решила остаться на работе. Результатами работы довольна.

Случай № 15

Клиент: Н. П., 35 лет, специалист по экономической безопасности.

Анализ до проведения консультации: низкий уровень адаптации. По результатам диагностики наблюдается средний уровень самочувствие, активности, настроения. По результатам рисуночной методики – средний уровень адаптации. По результатам тестовых методик – низкий уровень адаптации. Во время проведения группового тренинга активное участие не принимал, был сторонним наблюдателем.

Количество проведенных встреч: 5 сессий по 60-75 минут.

Запрос клиента: «Я хочу улучшить свое самочувствие. У меня постоянно фоновая тревожность, мысли, касаемо работы. С коллективом не клеится, как будто я другой. А также мне не провели собрание, и мой наставник сразу ушел в отпуск, поэтому у меня есть трудности с нормами и правилами. Я делаю, как на прошлой работе, но мне говорят,

что здесь надо делать не так и самое главное не объясняют. Руководитель часто перегружает меня задачами. Когда я устраивался, я думал, что будет по-другому».

Цель: Решить ситуацию.

Консультация №1

Оценка текущей ситуации и выявление проблем социально-психологической адаптации сотрудника. Работа с эмоциональным состоянием. Нормы и правила.

Таблица 42. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Упражнение с метафорическими ассоциативными картами «Я на работе»	Визуализация и осознание своих эмоций и состояний на рабочем месте.	По итогам работы у клиента выявлены следующие признаки дезадаптации: - трудности с коллективом (робость, стеснение); - отстаивание личных границ на работе (с коллегами и руководителем); - непонимание норм и правил в организации; - психофизиологическое состояние.
Психологическое интервью(беседа) КПП. Упражнение «Таблица норм и правил»	Поиск возможных путей решения задач, связанных с пониманием норм и правил организации.	Клиент формулирует свои мысли. Понимание основных трудностей, выделение основных моментов, влияющих на процесс социально-психологической адаптации: - подойти к руководителю с вопросом (организационной беседы); - попросить коллегу (дать краткий ответ, какие правила самые важные).
Упражнение «Техника заземления»	Восстановить контакт с телом, снизить тревожность и вернуться в состояние спокойствия.	Клиент расслаблен и находится в состоянии спокойствия.
Упражнение «Дыхательная техника – дыхание по квадрату», «Глубокое дыхание»	Снять физическое напряжение и снизить уровень стресса через дыхательные практики.	Даны на домашнюю работу с целью снижения напряжения.

Итоги встречи: На консультациях были выявлены признаки дезадаптации: с трудности во взаимоотношениях с коллективом, руководством, психофизиологическим состоянием. Обсудили вопрос, связанный пониманием норм и правил, применили технику «Таблица норм и правил», которая дала возможность Н. посмотреть с другой точки зрения на ситуацию и найти выход из нее. После этого было предложено провести телесную технику «Заземление» с целью снижения напряжения. Также на домашнюю проработку были даны рекомендации. К продолжению встреч и работе готов, настроен положительно.

Рекомендации: Выполнение «Дыхание по квадрату», техника «Глубокого дыхания» на работе в периоды напряжения, а также вечером перед сном. Вечером снижение нагрузки на домашние дела, концентрация на отдыхе. Использование решения по вопросам «норм и правил», принятых на сессии.

Консультация №2

Работа с личными границами.

Таблица 43. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Психологическое интервью(беседа)	Анализ и обратная связь по итогам прошлой сессии.	Клиент дает объемную обратную связь. Поговорил с руководителем – организовали собрание. Активно использует техники по дыханию в периоды напряжения на работе, дома не делает. Самочувствие чуть лучше, стал больше высыпаться.
Диалог с клиентом про личные границы	Рассказать клиенту о личных границах, о том, как они проявляются, какие чувства испытывает клиент.	Клиент начал осознавать, что испытывает такие чувства, как подавленная агрессия и чувство вины. Не умеет отстаивать себя.
Техника «Я-сообщение» для отстаивания личных границ.	Работа с личными границами. Умение отстаивать себя и говорить о своих чувствах и ощущениях.	Опыт формулирования «Я-сообщений», разбор ситуации, понимание и анализ.
Ролевая игра «Разговор с руководителем»	Отстоять свои личные границы в экологичной форме.	Клиент пробует отстоять себя в трудной ситуации. Пример формулировки итогового ответа: Я ценю возможность

		<p>работать с нашей командой и осознаю важность тех задач, которые мы решаем. Однако я заметил, что мне часто приходится выполнять задачи за пределами рабочего времени, и это начинает сказываться на моем восстановлении и личной жизни. Я стараюсь быть максимально эффективным в рабочие часы, но мне важно сохранять баланс между работой и личным временем.</p>
Техника «Прогрессивная мышечная релаксация»	Снизить эмоциональное напряжение и улучшить самоощущение сотрудника в процессе работы.	Клиент расслабился. Чувствует прилив сил и энергии.

Итоги встречи: Поговорили с Н. на тему «личных границ», применили технику «Я-сообщения» для донесения своих мыслей и чувств. Для отработки данной техники попробовали провести ролевую игру «Разговор с руководителем» По итогам встречи Н. научился формулировать свои мысли экологично для всех.

Рекомендации: Выполнение релаксационных техник. Отслеживание нарушения личных границ, формулирование новых установок. Контроль самочувствия.

Консультация №3

Анализ состояния на работе. Взаимоотношения с коллективом.

Таблица 44. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Психологическое интервью(беседа)	Анализ изменения поведения клиента, его отношения к работе.	Клиент формулирует свои мысли. Изменились отношения с руководителем (отстаивание личных границ). Вопрос с нормами и правилами стоит не так остро, клиент адаптируется и появляются первые результаты.

МАК-техника «Моя роль в команде»	Визуализация роли в коллективе и взаимодействий с коллегами и руководителем.	Клиент осознает свою роль в коллективе (тихий исполнитель).
КПТ «Когнитивный анализ взаимоотношений»	Выявить и проанализировать негативные установки или мысли, которые влияют на взаимодействие с коллегами.	По итогам встречи у клиента проявляются когнитивные искажения: черно-белое мышление (когда кто-то критикует работу, сотрудник сразу думает, что он неудачник); персонализация (клиент винит только себя, если задерживается проект); катастрофизация (за счет большого количества вины и тревожности). Также выстраивать доброжелательные отношения с коллективом (ходить вместе на обед, проводить время после работы).
Когнитивный континуум: техника для изменения убеждений	Работа с когнитивными искажением – черно-белое мышление.	Пробуем формулировать новую мысль, касаемо ситуации. Черно-белое мышление: «Я полностью провалил проект, значит, я плохой специалист». Изменённое отношение: «Проект не был идеальным, но я многого добился. Есть моменты, которые можно улучшить, и я учту их в следующий раз, но это не делает меня некомпетентным».

Итоги встречи: У Клиента начинает меняться отношение к работе, самочувствие становится лучше. Отношение с руководителем нормализовались. По итогам встречи выявили следующие когнитивные искажения в коллективе: черно-белое мышление, персонализация, катастрофизация. На проработку черно-белого мышления была предложена КПТ Техника «Континуум». Разбор других искажения планируем провести в следующие встречи.

Рекомендации: Выполнение релаксационных техник. Отслеживание нарушения личных границ, формулирование новых установок. Контроль самочувствия. Применение

«Когнитивного континуума» при появлении тревожных мыслей.

Консультация №4

Работа с когнитивными искажениями.

Таблица 45. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Психологическое интервью(беседа)	Анализ и обратная связь по итогам прошлой сессии.	Клиент дает обратную связь. Самочувствие улучшилось. Отношение с коллективом понемногу выстраиваются (вместе ходят на обед, появился приятель).
Техника «Декастрофизация» (составление сценариев) 3х	Преодолеть склонность к когнитивному (мыслительному) избеганию мыслей о неопределенном будущем.	Клиент пробует изменить свое отношение к ситуации. Пример формулировки ответа: Худший сценарий: «Если я провалю этот проект, меня уволят. После этого я не смогу найти новую работу и потеряю все свои сбережения». Лучший сценарий: «Проект будет завершён вовремя, и я получу благодарность от руководства. Я покажу свои способности и, возможно, даже получу повышение или новые задачи». Реалистичный сценарий: «Проект может завершиться с некоторыми недочётами, но я смогу исправить их после получения обратной связи. Руководство может выразить недовольство, но я сохраню работу, и в дальнейшем смогу работать лучше».
Техника «Внешний наблюдатель»	Помогает увидеть ситуацию более объективно, как если бы вы смотрели на неё глазами другого человека,	Клиент пытается отстраниться от проблемы и решить ее самостоятельно. Итоги работы:

	не брать ответственность.	<p>Ситуация: Никита выступил с докладом на совещании, и после этого один из коллег не заговорил с вами.</p> <p>Персонализация: «Наверное, я что-то сказал не так, и он теперь обиделся».</p> <p>Анализ фактов: «Может быть, он не заговорил не из-за моего доклада, а потому что был занят или у него было плохое настроение».</p> <p>Взгляд внешнего наблюдателя: «Если бы я смотрел на эту ситуацию со стороны, я бы понял, что коллега мог быть просто отвлечён чем-то другим, и его поведение не связано с моим докладом».</p> <p>Рефрейминг: «Молчанье коллеги, вероятно, не имеет отношения ко мне. Я не могу контролировать, как люди реагируют».</p>
Техника «Прогрессивная мышечная релаксация»	Снизить эмоциональное напряжение и улучшить самоощущение сотрудника в процессе работы.	Клиент расслабился. Чувствует прилив сил и энергии.

Итоги встречи: Рассмотрели с клиентом технику «Декатастрофизация» для проработки катастрофического мышления, а также технику «внешнего наблюдателя» для работы с персонализацией. У клиента наблюдаются значительные улучшения по самочувствию и отношению с коллегами на работе. В рамках релаксационного упражнения, рассмотрели технику «Прогрессивная мышечная релаксация».

Рекомендации: Выполнение релаксационных техник. Отслеживание когнитивных искажений, применение необходимых техник для проработки негативных мыслей.

Консультация №5

Работа с эмоциональным состоянием. Подведение итогов.

Таблица 46. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Психологическое интервью(беседа)	Анализ изменения поведения клиента, его отношения к работе.	Клиент формулирует свои мысли. Улучшилось состояние и отношение к работе.
Упражнение с метафорическими ассоциативными картами «Я на работе»	Визуализация и осознание своего состояния на работе.	Клиент выстраивает положительное мнение о своем месте на работе.

Рекомендации: Соблюдение рекомендаций данных ранее. Поддержка эмоционального состояния.

Итоги проведения психологической работы. В период проведения консультационных встреч Н. П. отличился особой внимательностью и ответственностью. Он активно работал на сессиях, но также выполнял домашние задания. В рамках консультационных сессии работа была направлена на восстановление отношений с руководителем и коллективом, проработку когнитивных искажений «черно-белое мышление», «катастрофизация», «персонализация» и поддержка психофизиологического состояния. По результатам первых 2-ух встреч у клиента значительно улучшилось состояние, изменились отношения с коллективом и руководством. Результатами работы довольна. Клиент изъявил желание продолжить консультационную работу, но не в рамках исследования (личная терапия).

Случай № 16

Клиент: А. Н., 28 лет, программист.

Анализ до проведения консультации: средний уровень адаптации. По результатам диагностики наблюдается средний уровень самочувствие, активности, настроения. По результатам рисуночной методики средний уровень адаптации. Во время проведения группового тренинга принимал участие, но большого внимания к себе не привлек, часто отвлекался на телефон.

Количество проведенных встреч: 4 сессии по 60-75 минут.

Запрос клиента: «Я люблю компьютеры, поэтому я выбрал для себя работу программиста. Мой запрос, наверное, про общение с коллективом, потому что мне сложно выстраивать с ним общение. Также вопрос стеснения.

Цель: Решить ситуацию.

Консультация №1

Оценка текущей ситуации и выявление проблем социально-психологической адаптации сотрудника. Работа с эмоциональным состоянием.

Таблица 47. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Упражнение с метафорическими ассоциативными картами «Я на работе»	Визуализация и осознание своего состояния на работе.	Клиент открылся, смог рассказать о своем состоянии на работе. Трудности с коммуникацией, стеснение, робость.
Психологическое интервью(беседа)	Нахождение когнитивных установок и искажения по отношению к взаимодействию с коллегами на работе.	Когнитивные установки, которые были выявлены: - Мне стыдно, что я что-то не то скажу. - Я не достоин.
Упражнение «Дыхательная техника – дыхание по квадрату», «Глубокое дыхание»	Снять физическое напряжение.	Клиент расслаблен, спокоен.

Итоги встречи: На консультации с клиентом разобраны релаксационные техники(дыхание) для снижения напряжения. По итогам сессии были выявлены установки, относящиеся к самооценке, а также чувство вины/стыда.

Рекомендации: Выполнение «Дыхание по квадрату», техника «Глубокого дыхания» на работе в периоды напряжения, а также вечером перед сном. Ведение дневника ситуации на работе (записи ситуаций, где я чувствую себя некомфортно на работе).

Консультация №2

Анализ состояния на работе. Работа с установками.

Таблица 48. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Анализ дневника ситуаций	Анализ ситуаций и состояний клиента на работе.	Определение и разбор негативных ситуаций, которые влияли на состояние клиента. Работа с установками: - Мне стыдно, что я такой.

		- Я не достоин.
Психологическое интервью(беседа)	Работа с установкой – Я не достоин.	Клиент дает объемную обратную связь.
КПТ Техника: «Рефрейминг мыслей»	Изменить восприятие негативной ситуации или убеждения на более конструктивное.	Клиент учится переформулировать свои мысли, подбирая рациональные мысли. Старая мысль: «Я не достоин повышения, потому что моя работа не так важна, как у других». Новая мысль: «Моя работа приносит ценные результаты для компании. Я заслуживаю повышения за свою преданность делу и профессионализм».
Психологическое интервью(беседа)	Разговор с сотрудником о внутреннем критике.	Клиент информирован о внутреннем критике и о процессе работы с ним.
Техника «Прогрессивная мышечная релаксация»	Снизить эмоциональное напряжение и улучшить самоощущение сотрудника в процессе работы.	Клиент расслабился. Чувствует прилив сил и энергии.

Итог встречи: Проработана установка «я не достоин». Клиент также ознакомился с техникой мышечной релаксации. Клиент замечает за собой улучшение состояния на работе.

Рекомендации: Соблюдение рекомендаций по дыханию, подключение мышечной релаксации – вечером. Ведение дневника ситуаций, работа с внутренним критиком(беседа-спор).

Консультация №3

Анализ состояния на работе. Работа с самооценкой.

Таблица 49. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Анализ дневника ситуаций	Анализ ситуаций и состояний клиента на работе.	Определение и разбор негативных ситуаций, которые влияли на состояние клиента.
Психологическое интервью(беседа)	Рассказать клиенту о понятии «самооценка», как формируется и как ее поддерживать. Разговор с	Клиент обрабатывает и рефлексировать полученную информацию.

	внутренним критиком.	
Техника «Незаконченные предложения»	Клиенту предлагается закончить предложения в позитивной формулировке по отношению к себе.	Клиент, выполняя технику говорит о себе в позитивном ключе, повышая самооценку.

Итоги встречи: Клиент начинает отслеживать свои негативные установки, контролирует их, старается изменять на положительные.

Рекомендации: Соблюдение рекомендации данных ранее. Контроль за самочувствием и состоянием. Работа с критиком.

Консультация №4

Анализ состояния на работе. Подведение итогов.

Таблица 50. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
МАК-техника «Моя роль в команде»	Визуализация роли в коллективе и взаимодействия с коллегами.	Клиент рассматривает роли в команде, определяет свою. Узнает, как взаимодействовать с другими ролями.
Психологическое интервью(беседа)	Анализ изменения поведения клиента, его отношения к работе.	Клиент формулирует свои мысли.

Рекомендации: Поддержка и контроль состояния. Выполнение релаксационных методик и техник на повышение самооценки.

Итоги проведения психологической работы. В период проведения консультационных встреч А. Н. проявлял интерес и выполнял все рекомендации. В рамках беседы были установлены доверительные отношения. Клиент осознала важность применения релаксационных техник для снижения напряжения: дыхание, мышечная релаксация. В период проведенных консультаций были найдены когнитивные установки: «я не достоин», «мне стыдно, что я такой». Разобрали работу с внутренним критиком. Выполнили техники на повышение самооценки. Начал замечать изменения в отношении с коллегами после 3 консультации, самочувствие улучшилось. Результатами консультаций доволен.

Случай № 17

Клиент: А. Д., 27 лет, продавец-консультант в магазине одежды.

Анализ до проведения консультации: средний уровень адаптации. По

результатам диагностики наблюдается: средний уровень самочувствие, активности, настроения. Не выявлено признаков дезадаптации. По результатам рисуночной методики, у сотрудника выявлено чрезмерная утомляемость. В период проведения тренингов клиент часто отвлекалась на телефон, держалась на дистанции с участниками.

Количество проведенных встреч: 5 сессии по 60-75 минут.

Запрос клиента: «Конечно, я немного устаю, но это не так критично. Я бы хотела поговорить о том, что иногда у меня возникают трудности в коммуникации в целом, а также с коллегами. Я как будто становлюсь очень застенчивой и не могу выстроить полноценный диалог. И в итоге, я могу только говорить: «ага», «хорошо», «ладно», «нет». Поэтому на меня иногда скидывают задачи коллеги, потому что я не могу отказать».

Цель: Решить ситуацию.

Консультация №1

Оценка текущей ситуации и выявление проблем социально-психологической адаптации сотрудника. Работа с эмоциональным состоянием.

Таблица 51. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Упражнение с метафорическими ассоциативными картами «Я на работе»	Визуализация и осознание своего состояния на работе.	Клиент открылся, смог рассказать о своем состоянии на работе. Трудности с коммуникацией, чувство чрезмерного стеснения.
Психологическое интервью(беседа)	Нахождение когнитивных установок и искажения по отношению к взаимодействию с коллегами на работе.	Клиент активно участвует в процессе. Когнитивные установки, которые были выявлены: - Моё мнение неважно. - Я могу что-то сказать не так. - Они обо мне подумают плохо. - Я не могу сказать «нет».
Техника «Прогрессивная мышечная релаксация»	Снизить эмоциональное напряжение и улучшить самоощущение сотрудника в процессе сессии.	Клиент расслаблен, ощущает себя комфортно, безопасно. Напряжение отсутствует.

Итоги встречи: По итогам первой встречи у клиента наблюдаются трудности в коммуникации с коллегами на работе. Во время выполнения упражнения, вышли на установки клиента. На следующей встрече будет проведена работа с когнитивными

установками, а также поднимем вопрос личных границ, самооценки.

Рекомендации: Ведение дневника отношений (записывать ситуации с коллегами, где проявляются мои установки для дальнейшего разбора). Использовать релаксационные мероприятия для снижения напряжения «Прогрессивная мышечная релаксация».

Консультация №2

Работа эмоциональным состоянием на работе. Улучшение взаимоотношений с коллегами.

Таблица 52. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Анализ дневника отношений	Анализ ситуаций и состояний клиента на работе.	Определение негативных ситуаций, которые влияли на состояние клиента. Работа с установкой - Я не могу говорить «нет».
Диалог с клиентом про личные границы	Рассказать клиенту о личных границах, о том, как они проявляются, какие чувства испытывает клиент.	Клиент начал осознавать, что испытывает такие чувства, как подавленная агрессия и чувство вины.
Техника «Я-сообщение» для отстаивания личных границ.	Работа с личными границами. Умение отстаивать себя и говорить о своих чувствах и ощущениях.	Опыт формулирования «Я-сообщений», разбор ситуации, понимание и анализ.
Техника «5-4-3-2-1: Восстановление баланса»	Работа со снятием напряжения, восстановить внутренний эмоциональный баланс и сосредоточиться на текущем моменте.	Клиент обучился выполнению техники, в процессе почувствовал легкость, расслабление.

Итоги встречи: Клиент начала отслеживать свои мысли по отношению к другим людям при общении. Ознакомился с понятием «личных границ». Научилась формулировать «Я-сообщения» для отстаивания личных границ, через разбор ситуации. Рассмотрели технику «5-4-3-2-1: Восстановление баланса» для снижения напряжения. Продолжение работы с установками и самооценкой клиента.

Рекомендации: Отстаивание личные границы. Правило «нет». Ведение дневника.

Консультация №3

Анализ состояния на работе. Работа с установками.

Таблица 53. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Анализ дневника отношений	Анализ ситуаций и состояний клиента на работе.	Определение негативных ситуаций, которые влияли на состояние клиента. Работа с установками: - Моё мнение неважно. - Я могу что-то сказать не так. - Они обо мне подумают плохо.
Техника: «Когнитивная реструктуризация»	Выявит и изменить негативные автоматические мысли и установки, влияющие на поведение и эмоциональное состояние.	Клиент начинает самостоятельно формулировать новые установки, находить выходы из трудных ситуаций: Пример: Негативная - «Я не смогу сказать ничего умного», «Все подумают, что я глупый». Замена - «Ошибаться нормально, это часть процесса. Я могу высказывать свое мнение».

Итоги встречи: Оценка отношения сотрудника к работе и взаимоотношениям с коллегами. Разбор установок, их оценка и переформулирование (реструктуризация).

Рекомендации: Соблюдение рекомендации данных ранее. Контроль за самочувствием и состоянием. Переформулирование негативных установок по методу «реструктуризации».

Консультация №4

Анализ состояния на работе. Работа с самооценкой.

Таблица 54. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
МАК-техника «Моя роль в команде»	Визуализация роли в коллективе и взаимодействий	Клиент рассматривает роли в команде, определяет свою. Узнает

	коллегами.	как взаимодействовать с другими ролями.
Психологическое интервью(беседа)	Рассказать клиенту о понятии «самооценка», как формируется и как ее поддерживать. Разговор с внутренним критиком.	Клиент обрабатывает и рефлексивирует полученную информацию.
Техника «Незаконченные предложения»	Клиенту предлагается закончить предложения в позитивной формулировке по отношению к себе.	Клиент, выполняя технику говорит о себе в позитивном ключе, повышая самооценку.

Итоги встречи: Клиент начинает отслеживать свои негативные установки, контролирует их, старается изменять на положительные.

Рекомендации: Соблюдение рекомендации данных ранее. Контроль за самочувствием и состоянием. На домашнюю работу, упражнение на повышение самооценки: «Письмо благодарности себе»

Консультация №5

Анализ состояния на работе. Подведение итогов.

Таблица 55. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Разбор домашнего задания «Письмо благодарности себе»	Повысить осознание своих положительных качеств и достижений, улучшить самооценку через выражение благодарности самому себе.	По итогам клиент иногда занижает свои способности, возможности и положительные черты. Но в целом работы выполнена «хорошо» с точки зрения оценки себя.
Психологическое интервью(беседа)	Анализ изменения поведения клиента, его отношения к работе.	Клиент формулирует свои мысли.
Упражнение с метафорическими ассоциативными картами «Я на работе»	Визуализация и осознание своего состояния на работе.	Клиент выстраивает положительное мнение о своем месте на работе.

Рекомендации: Поддержка и контроль состояния. Выполнение релаксационных методик и техник на повышение самооценки. Продолжение терапии не в рамках исследования адаптации, а в личном консультировании.

Итоги проведения психологической работы. В период проведения консультационных встреч А. Д. проявляла активный интерес и выполняла все рекомендации. В рамках беседы были установлены доверительные отношения. Клиент

осознала важность применения релаксационных техник для снижения напряжения: мышечная релаксация, 5-4-3-2-1. Научилась работать с личными границами и эмоциями. Обучилась технике «Я-сообщения». В период проведенных консультаций были найдены когнитивные установки: «моё мнение неважно», «я могу что-то сказать не так», «они обо мне подумают плохо» и другие. Выполняла техники на повышение самооценки. Начала ощущать изменения в отношении с коллегами после 3 консультации, самочувствие улучшилось. Результатами консультаций очень довольна. Приняла решение перейти в личное консультирование.

Случай №18

Клиент: А. С., 27 лет, продавец-консультант в магазине одежды.

Анализ до проведения консультации: средний уровень адаптации. По результатам диагностики наблюдается: средний уровень самочувствие, активности, настроения. Не выявлено признаков дезадаптации. По результатам рисуночной методики – сотрудник устает, испытывает напряжение. В период проведения групповых тренингов сотрудница принимала участие, но не проявляла высокую активность, была наблюдателем.

Количество проведенных встреч: 3 сессии по 60-75 минут.

Запрос клиента: «Я очень сильно устаю или выгораю. Я не понимаю, моя ли эта работа или нет. Я не испытываю колоссального удовольствия на работе, платят, да и ладно. С коллегами у меня нормальные, обычные отношения. Мне бывает очень скучно на работе».

Цель: Решить ситуацию.

Консультация №1

Оценка текущей ситуации и выявление проблем социально-психологической адаптации сотрудника. Работа с эмоциональным состоянием.

Таблица 56. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Упражнение с метафорическими ассоциативными картами «Я на работе»	Визуализация и осознание своих эмоций и состояний на рабочем месте.	Клиент увидел причины своего состояния на работе. Осознал почему ему «скучно». Рассмотрены возможные пути решения из состояния.
Упражнение «Дыхательная техника – дыхание по	Снять физическое напряжение и снизить	Клиент начинает ощущать свое дыхание, мысли

квадрату», «Глубокое дыхание»	«Глубокое дыхание»	уровень стресса через дыхательные практики.	собраны. В теле ощущается легкость.
----------------------------------	--------------------	---------------------------------------------	-------------------------------------

Итоги встречи: Клиент в рамках мак техники осознала дополнительные причины усталости на работе. Поняла, чем выражена скука. Также были найдены возможные пути выхода из ситуации. В рамках релаксационных методик были предложены техники: «Дыхание по квадрату», «Глубокое дыхание».

Рекомендации: Использование техник «Глубоко дыхания» на работе, дома вечером «Дыхание по квадрату». Ведение дневника эмоций и настроения на работе (записываем ситуацию, которая была негативной). Соблюдение режима сна и контроль питания.

Консультация №2

Работа эмоциональным состоянием на работе. Изменение отношения к работе.

Таблица 57. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
«Дневник эмоций и настроения»	Анализ ситуаций и состояния клиента.	Работа с иррациональными состояниями. Осознание клиентом и совместная работа по выходу из трудных ситуаций.
КПТ Техника: «Рефрейминг мыслей»	Выявить и проанализировать мысли и установки, влияющие на субъективную удовлетворенность работой, и помочь преобразовать негативные установки в более конструктивные и позитивные.	Клиент начинает самостоятельно формулировать новые установки, находить выходы из скучных и трудных ситуаций.
Техника «5-4-3-2-1: Восстановление баланса»	Работа со снятием напряжения, восстановить внутренний эмоциональный баланс и сосредоточиться на текущем моменте.	Клиент обучился выполнению техники, в процессе почувствовал легкость, расслабление.

Итоги встречи: Клиент начала отслеживать свои эмоции, стала больше уделять внимания самочувствию. Контролирует режим дня и приемы пищи. Начала видеть изменения в настроении и самочувствии в положительную сторону.

Рекомендации: Продолжение ведения дневника эмоций и настроения.

Поддержание эмоционального состояния. Выполнение дыхательных техник. Контроль режима.

Консультация №3

Анализ состояния на работе. Подведение итогов.

Таблица 58. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
Упражнение с метафорическими ассоциативными картами «Я на работе»	Визуализация и осознание своих эмоций и состояний на рабочем месте.	Клиент видит изменения в мыслях и поведении. В результате техники она видит возможные ресурсы, которые можно использовать для поддержания своего состояния на работе.
Техника Т.Р.УД	Работа с тревожным состоянием и мыслями.	Снижения напряжения, обретение энергии и ресурсов.

Рекомендации: Соблюдение рекомендации данных ранее. Контроль за самочувствием и состоянием.

Итоги проведения психологической работы. В период проведения консультационных встреч А. С. Научилась отслеживать свое самочувствие. Обучилась практикам и техникам релаксации. Активно применяет их в процессе работы, а также дома. Смогла скорректировать режим дня и питания, что также поспособствовало улучшению самочувствия и увеличению активности. Осознала возможные причины «скучной работы», нашла пути решения этой ситуации (брать дополнительные задачи, стать «инициатором» в коллективной нерабочей активности). Результатом консультаций довольна.

Случай №19

Клиент: Р. У., 23 года, менеджер по продажам.

Анализ до проведения консультации: высокий уровень адаптации. По результатам диагностики наблюдается: высокий уровень самочувствие, активности, настроения. Не выявлено признаков дезадаптации. В период поведения групповых тренингов сотрудник принимал участие, но не отличался особой инициативностью.

Количество проведенных встреч: 1 сессия по 60-75 минут.

Запрос клиента: «Я бы хотел научиться принимать правильные решения и достигать целей. Как будто я оттягиваю все на последний момент, а потом руководство

спрашивает с меня, хотя я располагаю большим кол-вом времени».

Цель: Решить ситуацию.

Консультация №1

Оценка текущей ситуации и выявление проблем социально-психологической адаптации сотрудника. Работа с эмоциональным состоянием.

Таблица 59. – Психодиагностическая таблица

Используемые психотерапевтические техники, приемы	Цель использования психотерапевтической техники	Итоги техники/мысли клиента
«Дыхательная техника: 4-7-8»	Снять физическое напряжение и снизить уровень стресса через дыхательное упражнение.	Сотрудник расслабился. Дыхание равное, мышцы не напряжены.
Техника принятия решений «Квадрат Декарта»	Помощь в принятии взвешенного решение, проанализировав его с четырех разных точек зрения. Осознания последствий принятия или неприятия того или иного решения.	Клиент учиться выбирать правильное для него решение, основываясь на разных точках зрения.
Техника «План действий SMART»	Сформулировать конкретные, измеримые, достижимые, релевантные и определенные во времени шаги для более комфортного принятия и соблюдения корпоративных норм.	Клиент научился ставить правильные цели. Расписать их по пунктам и ставить задачи по их достижению. Никогда не думал, что это будет так легко. Я никогда раньше не пробовал делать так.

Рекомендации: Использование техники «дыхание: 4-7-8» каждый день. Применение техники «Квадрат Декарта» для принятия решений. А также использование «План действий SMART» для постановки коррективных целей и задач по достижению.

Итоги проведения психологической работы. В период проведения консультационной встречи Р. У. вел себя активно. В рамках беседы были установлены доверительные отношения, клиент был открыт. В рамках психологической сессии была применена «Дыхательная техника: 4-7-8», клиент осознан важность работы над эмоциональным состоянием. Клиент научился применять технику «Квадрат Декарта» и «План действий SMART» для достижения необходимых целей и результатов.

Консультация 1: Оценка текущей ситуации и выявление проблем социально-психологической адаптации сотрудника. Работа с ЭМОЦИОНАЛЬНЫМ СОСТОЯНИЕМ

Цель сессии: установить контакт с сотрудником, проанализировать проблемы адаптации клиента на основе его личного наблюдения, а также по результатам методик и психологического тренинга. Снять эмоциональное напряжение, улучшить самочувствие и настроение сотрудника.

1. Введение и установка раппорта (10 минут).

- Приветствие, уточнение информации о клиенте.
- Уточнение цели консультации, ожидания от сессии.
- Объяснение структуры сессии, методов и техник, которые будут использоваться.

2. Анализ текущего состояния (20 минут).

Упражнение с метафорическими ассоциативными картами «Я на работе».

Цель упражнения: визуализация и осознание своих эмоций и состояний на рабочем месте.

Процесс выполнения: психолог предлагает сотруднику выбрать одну или несколько карт из набора метафорических ассоциативных карт, которые символизируют его текущие ощущения на работе. После выбора карт психолог задает сотруднику вопросы, помогающие осмыслить выбор:

- Какие эмоции вызывает эта карта?
- Как эта карта соотносится с твоим текущим состоянием на работе?
- Что на этой карте наиболее точно отражает твои чувства?

Психолог обсуждает с сотрудником выбранные карты, задавая более глубокие вопросы, которые помогают выявить скрытые переживания и внутренние конфликты:

- Какие аспекты работы вызывают у тебя подобные чувства?
- Что на карте напоминает тебе о конкретных ситуациях на работе?
- Как ты реагируешь на эти ситуации?

Обсуждение возможных решений: психолог вместе с сотрудником анализирует, что можно сделать, чтобы изменить или улучшить текущее состояние. Это могут быть как конкретные действия на рабочем месте, так и изменение отношения к происходящему.

Формулирование личного ресурса: определение внутреннего ресурса, который поможет сотруднику справляться с трудностями на работе. Психолог предлагает сотруднику выбрать карту, которая символизирует его внутренний ресурс или стратегию преодоления трудностей. Эта карта должна ассоциироваться с чем-то, что поддерживает сотрудника,

помогает ему оставаться в равновесии и справляться с нагрузками. После выбора карты психолог помогает сотруднику понять, как использовать этот ресурс в реальной жизни:

- Как этот ресурс может помочь тебе в сложных ситуациях на работе?
- Как ты можешь активировать этот ресурс, когда сталкиваешься с трудностями?
- Что конкретно ты можешь сделать, чтобы укрепить этот ресурс?

Завершения упражнения. В завершение психолог предлагает сотруднику подумать о том, как выбранные карты и обсужденные стратегии могут быть использованы в повседневной жизни.

3. Основная работа: поиск и решение проблемы (35 минут)

Упражнение «Когнитивный анализ»

Цель: упражнение направлено на выявление и переработку негативных мыслей и установок, которые могут негативно влиять на самочувствие и адаптацию сотрудника на рабочем месте. Основная задача — помочь сотруднику осознать свои автоматические негативные мысли и заменить их на более конструктивные, что приведет к улучшению его настроения и общего состояния.

Процесс выполнения:

Психологическое интервью.

Сначала психолог задает сотруднику вопросы, чтобы понять, какие именно трудности он испытывает на работе. Это может быть недовольство отношениями с коллегами, непонимание корпоративных норм и правил, трудности с выполнением рабочих обязанностей, страх сделать ошибку, ощущение недооцененности или что-то другое. Психолог помогает сотруднику конкретизировать ситуацию, например: «Вспомни последний раз, когда ты чувствовал себя некомфортно на работе. Что произошло?»

Выявление негативных автоматических мыслей и их анализ. Психолог помогает сотруднику выявить основные негативные мысли и установки, которые возникают в ответ на трудные ситуации. Эти мысли могут быть автоматическими и неосознанными.

Примеры вопросов: «Что ты подумал в этот момент?» «Какие мысли пришли тебе в голову, когда это случилось?» «Что ты говоришь себе в подобных ситуациях?»

Замена негативных мыслей. Когнитивная реструктуризация: психолог обсуждает с сотрудником, как эти негативные мысли могут усиливать стресс и негативное настроение. Затем они вместе начинают процесс замены этих мыслей на более конструктивные.

Примеры:

- Негативная мысль: «Я никогда не справлюсь с этим проектом».
- Конструктивная мысль: «Этот проект сложный, но у меня есть опыт и знания, чтобы с ним справиться».

- Негативная мысль: «Коллеги меня не уважают».
- Конструктивная мысль: «У меня разные отношения с коллегами, но я могу найти общий язык и наладить сотрудничество».

Закрепление новых установок: психолог предлагает сотруднику повторить новые конструктивные мысли, чтобы помочь им закрепиться. Обсуждаются способы, как сотрудник может напоминать себе о них в реальных рабочих ситуациях.

В завершение упражнения сотрудник осознает, как его мысли влияют на эмоциональное состояние и адаптацию на рабочем месте. Психолог может также предложить сотруднику продолжить наблюдение за своими мыслями и записывать их, чтобы регулярно возвращаться к когнитивной работе (дневник мыслей-состояний).

Работа на восстановление эмоционального состояния и настроения на рабочем месте с использованием телесно ориентированной психотерапии.

Упражнение «Дыхательная техника – дыхание по квадрату».

Цель: снять физическое напряжение и снизить уровень стресса через дыхательные практики.

Процесс выполнения: психолог просит сотрудника принять удобное положение, сидя с прямой спиной, положив руки на колени или на стол, закрыть глаза или сфокусировать взгляд на одной точке. Сначала психолог предлагает сотруднику сделать несколько глубоких вдохов и выдохов, чтобы настроиться на упражнение и расслабиться.

Руководство дыханием:

- Психолог медленно ведет сотрудника через все шаги техники, отсчитывая ритм (например, «вдох, два, три, четыре... задержка, два, три, четыре...»).
- Психолог может напомнить сотруднику сосредоточиться на ощущениях в теле, таких как расширение грудной клетки при вдохе и расслабление при выдохе.
- Повторение цикла: упражнение повторяется несколько раз (обычно 3-5 циклов), чтобы сотрудник мог полностью освоить технику и почувствовать ее успокаивающее воздействие.

Рефлексия. После выполнения упражнения психолог спрашивает сотрудника о его ощущениях: «Как ты себя чувствуешь после этого упражнения?», «Что ты заметил в теле и эмоциях во время дыхания?».

Рекомендации по применению: психолог обсуждает, как и когда сотрудник может применять эту технику на работе (например, перед важными встречами, в моменты стресса или в перерывах для восстановления).

Упражнение «Техника заземления».

Цель: помочь сотруднику восстановить контакт с телом, снизить тревожность и вернуться

в состояние спокойствия.

Процесс выполнения: психолог просит сотрудника принять удобное положение: можно встать, сесть на стул с прямой спиной или даже лечь на пол, если это уместно в обстановке.

Фокус на телесных ощущениях. Психолог предлагает сотруднику закрыть глаза (если это комфортно) и сосредоточиться на ощущении контакта ног с полом. Нужно обратить внимание на тяжесть и давление, которые стопы ощущают при соприкосновении с поверхностью. Важно ощутить, как пол поддерживает тело, как тяжесть тела распределяется на ступни или ягодицы, если сотрудник сидит. Психолог медленно направляет внимание сотрудника вверх по телу, начиная с ног. Например, ощущение мышц ног, контакт с поверхностью сиденья или ощущение одежды на коже. Сотруднику предлагается обратить внимание на любые другие физические ощущения, такие как тепло или холод, напряжение или расслабление в различных частях тела.

Фокус на дыхании. После этого можно плавно переключить внимание на дыхание. Психолог просит сотрудника следить за каждым вдохом и выдохом, ощущая, как воздух входит и выходит из легких, как поднимается и опускается грудная клетка.

Сосредоточение на настоящем моменте. Психолог помогает сотруднику полностью погрузиться в текущий момент. Например, можно попросить его отметить пять вещей, которые он слышит, видит, ощущает в данное мгновение. Это может быть звук вентилятора, ощущение ткани одежды, давление ступней на пол и так далее. Психолог может предложить сотруднику представить, что из его ног (или тела) растут корни, которые уходят глубоко в землю. Это метафорическое представление помогает усилить ощущение стабильности и связи с землей.

Плавное завершение. Психолог постепенно завершает упражнение, предлагая сотруднику медленно открыть глаза и вернуться к окружающей среде, сохраняя чувство спокойствия и заземления. Психолог может спросить, как сейчас себя чувствует сотрудник, и предложить сделать несколько глубоких вдохов и выдохов для закрепления состояния.

4. Завершение консультации и подведение итогов (10 минут).

Рефлексия и закрепление полученного опыта.

Психолог подводит итог встречи. Указывает основные моменты и трудности, с которым столкнулся сотрудник в период сессии. Отвечает на вопросы клиента. Психолог предлагает сотруднику кратко рассказать о том, что было наиболее полезным в сессии. Он назначает следующую встречу и дает рекомендации. Примерный список рекомендации после первой консультации:

– Ведение дневника эмоций/ситуации (После каждого рабочего дня записывать

положительный и отрицательные ситуации на работе (по 2-3 пункта) оценить самочувствие на работе.

– Техника: дыхание по квадрату.

– Техника: Т.Р.У.Д. – снижение тревожности и напряжения (отдаю сотруднику распечатанную памятку с упражнением)

Случай №1. Результаты диагностики

В течение исследования с А. Р. было проведено 5 консультаций, каждая из которых длилась около 60-75 минут.

Сотруднице А. Р. 29 лет. Работает в структуре здравоохранения, занимает руководящую позицию. Касаемо социально-психологической адаптации данного сотрудника, мы можем сделать следующие выводы:

- Результаты диагностики показали низкий уровень социально-психологической адаптации.
- Интерпретация рисунка показала, что сотрудник держится на дистанции от своих коллег и руководителя; клиент недоволен собой, присутствует усталость.
- При анализе методики САН – низкие показатели по самочувствию и настроению.
- Во время проведения тренинга, моментов дезадаптации не наблюдалось, но не было замечено проявление инициативы и активного участия. С участниками тренинга и группы проявляла дружелюбие и открытость.

Проведение первой встречи.

При первой консультативной встрече с А. Р. были установлены доверительные отношения. С начала беседы А. Р. была застенчивая, молчаливая, к середине смогла сконцентрироваться, была внимательная и открыта к диалогу.

Запрос: «Чувствую, что нахожусь в состоянии стресса и постоянной усталости, не могу сосредоточиться на работе и испытываю тревогу. Ухудшилось самочувствие, аппетит и сон».

На первом этапе консультирования была реализована техника с метафорическими ассоциативными картами «Я на работе», с целью осознания своих эмоций и состояний на работе. При выборе карты, нами было замечено, что сначала клиент проявлял особый интерес ко всем картам, внимательно их изучал, выбирал, но в итоге остановился на картах пессимистического характера и немного поник.

Фрагмент диалога:

Психолог: Какие эмоции вызывает эта карта?

А. Р.: Бессилие, беспомощность, грусть, одиночество.

П: Как эта карта соотносится с твоим текущим состоянием на работе?

А.Р.: Испытываю похожее состояние. Я стремлюсь, стремлюсь, а мне обрывают крылья, либо зажимают в стену. Я люблю то, что я делаю, но мне, кажется, что я сдамся скоро от всего этого напряжения и нехватки ресурсов.

...

Результаты диагностики показали высокие значения эмоционального дисбаланса и пессимистические реакции. Клиент демонстрирует склонность к тревоге и фрустрации, что приводит к низкой продуктивности, формированию большой усталости и напряженным отношениям с людьми на работе.

В рамках психологической беседы «Психологическое интервью» мы рассмотрели с какими трудностями сталкивается А. Р. на работе и пришли к выводу, что это связано с тем, что у нее есть проблемы с рабочими функциями. А. Р. часто задерживается на работе допоздна, может забирать рабочие задачи домой и выполнять их ночью, вследствие чего не высыпается и копится усталость, также у нее проблемы с делегированием задач и контролем, как руководителя. А. Р. не выстроила правильную коммуникацию с ее руководителем, поэтому часто выполняет работу сверх нормы и берет задачи не ее профиля. Были замечены деструктивные установки: «Я должна делать все сама». «Я не могу сказать нет». «Мне нужно все держать под контролем».

На вопрос психолога, фрагмент диалога:

П: «Как вы видите решение этой проблемы?»

А.Р.: Я думаю, я бы могла больше обращать внимание на себя и учиться себя беречь?

П: А как мы могли бы достигнуть с вами этого результата?

....

А.Р.: Пока не знаю, но я очень хочу начать. Может быть где-то помягче к себе и учиться себя ценить.

П: Давайте вместе подумаем, как бы могли это делать в рамках вашей работы?

А.Р.: Я бы могла уходить с работы вовремя, не забирать работу домой. Дома отдыхать и хотя бы выспаться. Учиться делегировать свои задачи и учиться говорить слово «нет».

П: Прекрасно, давайте будем попробовать постепенно и наблюдать за результатами. Также я хотела бы сейчас показать и сделать с вами пару упражнения на релаксацию и снижение напряжения и усталости. Вы не против? Эти упражнения также рекомендуется делать на работе в момент напряжения и стресса.

А.Р.: Я только за.

В рамках консультации мы выполнили упражнение «Дыхание по квадрату», «Глубокое дыхание». Клиент осталась довольным и после выполнения почувствовала расслабление и спокойствие. В заключении нашей встречи были даны следующие рекомендации:

- Ведение дневника эмоций и настроения на работе (записываем ситуацию, которая была для нас негативной).
- Дыхание по квадрату.
- Соблюдение рабочего режима. Уходить с работы ровно в 18:00, не брать рабочие

задачи домой.

– Расслабляющие процедуры перед сном: убрать гаджеты за 1 час до сна; принять душ; почитать книгу.

А. Р. осознала, что находится в состоянии стресса, обусловленного высокой нагрузкой и отсутствием времени на отдых. Она с большим желанием захотела продолжить консультативные встречи, т.к. «настало время заботиться о себе».

Консультация № 2 (основные моменты)

Вторая встреча началась с вопроса: «Как дела?», который подразумевал под собой состояние клиента, его обратную связь по итогам первой недели.

Фрагмент диалога:

П.: Как ваше самочувствие, А.? Как состояние?

А.Р.: Знаете, мне стало намного лучше. Я, как мы с вами обсуждали, постаралась раньше уходить с работы и не делать ничего дома, кроме своих личных дел и отдыха.

П.: И как вам?

А.Р.: Честно? Офигенно! Но я начала замечать взгляды своих коллег и подчиненных, а также руководителя. Мне стало как будто не по себе. Также я попробовала выполнять дыхательные упражнения на работе и начала чувствовать, что с ними мне правда легче. А и, я начала вести дневник и поняла, что нам есть о чем сегодня поговорить.

П.: Отлично, я очень рада! Можем сейчас быстро по нему пробежаться и обсудить важные для вас моменты?

В рамках анализа дневника эмоции и состояния, мы пришли к выводу, что все приведенные ситуации, казались взаимоотношения А. с коллегами и своим начальником.

При разборе этих ситуации у клиента возникали следующие мысли: *«Я не могу сказать ему «нет». Мне надо самой проконтролировать этот процесс, вдруг там ошибка». «Я чувствую, что меня используют».*

В рамках сегодняшней встречи мы провели технику «КПТ «Когнитивный анализ взаимоотношений – Рефрейминг мыслей». А. было предложено вспомнить ситуации взаимодействия на работе, которые вызвали негативные эмоции. Выявить установки и мысли, которые могли повлиять на эти ситуации.

Ситуация 1: А. передали пакет документов, который она должна была заполнить по протоколу до следующего дня и передать на дальнейшее подписание. В рамках своей работы она понимает, что эту работу может выполнить ее помощник, так как сегодня А. весь день занята на совещаниях.

Негативная мысль – «Я не могу доверить этот процесс ему, а вдруг он пропустит ошибку и это будет очень плохо?»

Фрагмент диалога:

П.: Почему это будет плохо?

А.Р.: Тогда мне скажут, что я плохо работаю? Что я не компетентна. А я не могу этого допустить?

П.: Почему вы думаете, что он допустит ошибку?

А.Р.: Он еще молодой, кажется, что он не справится?

П: Так у вас нет сегодня времени, чтобы выполнить эту работу, а ваш помощник свободен.

А.Р.: Ну, я могу выполнить ее вечером и завтра отдать.

П: Я понимаю, что вы очень ответственная и скрупулезная. А может мы попробуем все-таки делегировать этот процесс нашему помощнику, но в тот же момент проконтролировать?

А.Р. А так можно?

П: Конечно!

П: Наша задача сейчас переформулировать негативную установку на альтернативную, более положительную?

....

А.Р. Тогда получается положительная установка: «Я могу доверить эту задачу помощнику и спокойно сосредоточиться на своих обязанностях. Но если у него возникнет какой-то вопрос, он может подойти ко мне и задать его».

П: Отлично! Как самочувствие?

А.Р.: Отлично! Было сложно, но будто упал камень с плеч.

П: Рассмотрим другую ситуацию?

А.Р.: Да, конечно!

....

В рамках второй ситуации, мы изменили негативную мысль: «Я не могу сказать моему руководителю «нет». На позитивную: «Я могу иногда отказать моему руководителю, так как его просьба в нерабочее время. Я могу приступить к ее выполнению в рабочее время». Во время разбора второй ситуации, мы обратились к технике «Я-сообщение» для отстаивания личных границ. Перед тем как формулировать «Я-сообщение» мы познакомили А. Р. с понятием «личных границ», как они ощущаются, и какие чувства и эмоции испытывает человек, когда его личные границы нарушаются. А. Р. отметила для себя, что ее границы очень часто нарушаются.

Рассмотрели следующую ситуацию: «Руководитель передает задачу в последний момент, когда сотрудник собирается уходить домой». В процессе разбора, мы вышли на следующую формулировку «Я-сообщения»:

«Когда вы даете мне новые задачи в последний момент, непосредственно перед окончанием рабочего дня, я чувствую себя напряженной и обеспокоенной, потому что мне трудно организовать свою работу и найти время для выполнения задачи. Поэтому я хотела бы заранее получать информацию о таких задачах, чтобы я могла лучше планировать свое

время и избегать стресса».

В третье ситуации мы вышли на негативную мысль: «Я чувствую, что меня используют». Изменили на – «Я вношу ценный вклад в работу команды, и моя роль важна для достижения общих целей. А если я чувствую, что на меня «салятся», я имею право сказать «нет»». Данная мысль подчеркивает ценность работы и право устанавливать границы, если вы чувствуете, что ваши усилия не ценятся должным образом. Это способствует развитию уверенности в себе и укреплению позитивных рабочих отношений, основанных на взаимном уважении и признании.

Таким образом, в процессе второй консультации была проведена работа с жизненным сценарием, возможными способами поведения, ресурсами для новой позиции и нового поведения. Рассмотрели такое понятие как «личные границы» в рамках рабочих процессов и отработали упражнение «Я-сообщения». Под конец встречи были даны следующие рекомендации:

- Продолжения выполнения рекомендаций первой консультации.
- Отслеживание негативных мыслей на работе, формулирование позитивных, альтернативных мыслей
- Отслеживание нарушение личных границ. Формулирование «Я-сообщений».

Консультация №3 (основные моменты)

Третья консультационная встреча началась также с вопроса: «Как дела?».

Фрагмент диалога:

А.Р.: Я чувствую себя намного лучше: сильнее, увереннее, спокойнее. Я стала высыпаться. И я поняла, что сон очень много на что влияет. Я попробовала отслеживать свои мысли и чувства при отстаивании личных границ. Но отстаивать их пока получается еще с трудом. И хотела бы с вами сегодня это обсудить еще раз.

П: Давайте работать. Расскажите о своих ситуациях?

...

По итогам консультационной беседы, мы разобрали трудные для А. ситуации. Обсудили какие чувства и эмоции она испытывает в этот момент. Как она реагирует, и как отвечает. Мы пришли к корректным формулировкам. Примеры представлены ниже.

Ситуация 1. Коллега часто обращается с просьбами о помощи в последнюю минуту, что мешает выполнению основной работы.

Формулировка «Я-сообщения»:

«Когда вы приходите ко мне с просьбой о помощи за несколько часов до крайнего срока, я чувствую себя перегруженной, потому что это мешает мне завершить мою текущую работу. Мне нужно больше времени для выполнения своих задач, поэтому я бы предпочла получать запросы заранее, чтобы лучше организовать свое время».

Ситуация 2. Руководитель назначает задачи, которые выходят за пределы обязанностей А. или не учитывают рабочую загрузку.

Формулировка «Я-сообщения»:

«Когда мне назначают задачи, которые не входят в мои обязанности или которые я не могу завершить в установленный срок, я чувствую себя очень напряженно. Мне важно понимать, что я могу справиться с задачами, которые мне поручены, поэтому я бы хотела обсудить, как мы можем пересмотреть распределение задач так, чтобы они соответствовали моей текущей загрузке».

Ситуация 3. Руководитель часто меняет требования к выполнению проекта, что создает путаницу и стресс.

Формулировка «Я-сообщения»:

«Когда требования к проекту изменяются на каждом этапе, я чувствую себя сбитой с толку и напрягаюсь. Мне важно иметь четкие и стабильные требования, чтобы я могла эффективно работать над проектом. Я понимаю, что всегда есть непредвиденные моменты. Но можем ли мы установить более ясные и постоянные требования в начале».

работы над проектом, а потом давать время на корректировку, если в этом есть необходимость?»

Также после ситуаций, нами было предложено рассмотреть и пройти упражнение «Техника заземления». С целью: снижения напряжения, возвращения баланса и гармонии. Техника выполнялась в течение 25 минут. По итогам упражнения, А. Р. отметила, что ее состояние «здесь и сейчас» нормализовалось. Она почувствовала расслабление в плечах, спине и животе. Дыхание стало спокойным, стабильным, в голове нет беспорядочных мыслей. Под конец консультации, А. Р. была выдана памятка с упражнением на снятие тревожности «Т.Р.У.Д». Рекомендациями после консультации стало: контроль за рабочим режимом и режимом отдыха; соблюдения режима сна; выполнение техники «Т.Р.У.Д» на работе в период стрессовых моментов, а также ведение дневника эмоций и состояний.

Консультация №4 (основные моменты)

Фрагмент диалога:

П: Здравствуйте, А.! Как ваши дела? Как самочувствие?

А.Р.: Здравствуйте! Ахахаха, я так привыкла уже к вашему вопросу, что сегодня я подготовила для вас очень развёрнутый ответ.

П: Отлично, буду рада услышать!

А.Р.: С каждой нашей встречей я чувствую себя намного лучше, спасибо вам! Я начала осознавать, что самое важное это не работа, не карьера, не успешный успех – это «я». Самое ценное: мое здоровье, самочувствие, настроение, моя личная жизнь. Теперь я хожу на работу не с настроением «каторжника», а с «рабочим». Мои отношения с коллегами стали лучше. Мне, кажется, что раньше я была слабее и не могла показать себя, а как только я начала отстаивать свои границы правильно, они начали меня замечать и относиться с уважением. Руководитель больше не свешивает на меня «не мои задачи», не звонит по вечерам и не давит на мою жалость, когда надо поработать в выходные. Я наконец-то увиделась с подругами и смогла начать гулять по выходным.

П: Очень рада за вас! Вы большая молодец! Вы проделали большую работы и сейчас уже начинаете видеть результаты.

А.Р. Да, я очень сильно горжусь собой! Сегодня я хотела бы с вами обсудить вопрос ответственности, контроля и делегирования. Я до сих пор отлавливаю себя на мысли, что мне надо проконтролировать все события, задачи и моменты. А к вечеру я чувствую, что у меня не остается энергии.

П: Поняла, вас! Давайте смотреть, я предлагаю сейчас выполнить нам с вами МАК-технику «Моя роль в команде», посмотреть вашу роль в коллективе, ваше взаимодействие с сотрудниками, какие причины могут предшествовать тому, что вы чрезмерно контролируете рабочие процессы и так трудно их делегируете.

Перед выполнением техники «Моя роль в команде» мы обсудили с А., что для нее означает ответственность, делегирование и контроль. В рамках беседы и использования техник психологического консультирования (открытые вопросы, присоединение и другое) мы вышли на следующие причины, почему человек может сильно контролировать происходящие события:

– Человек может испытывать сильный страх перед неизвестным. Для него контроль становится способом избежать неприятных сюрпризов и снизить тревогу. За этим может скрываться неуверенность в собственных силах или убеждение, что мир вокруг непредсказуем и небезопасен. Контроль помогает чувствовать себя более защищенным и

уверенным в том, что он сможет справиться с любыми обстоятельствами.

– Может считать, что только он может выполнить задачу на высоком уровне и в соответствии с его стандартами. За этим может стоять убеждение, что ошибки недопустимы, так как они ведут к критике или осуждению. Перфекционизм часто маскирует страх неудачи или страх быть недостаточно хорошим в глазах других людей.

– Человек может не доверять компетенции или мотивам своих коллег, что заставляет его контролировать каждую деталь работы. Это может быть связано с прошлым опытом, когда клиент сталкивался с предательством, непрофессионализмом или недобросовестностью. Контроль становится механизмом защиты от разочарований или повторения негативного опыта.

– Он может чувствовать, что его ценность определяется его способностью все держать под контролем и демонстрировать свою незаменимость. Это про низкую самооценку или потребность в признании. Человек может бояться, что без контроля он потеряет уважение коллег или руководства.

– Сотрудник может ощущать на себе ответственность за результаты работы всей команды или проекта и бояться, что кто-то другой не справится с задачей. Это может быть связано с чувством долга, которое может быть чрезмерным. За этим также может стоять убеждение, что провал команды будет означать его личную неудачу.

– Страх делегирования. Здесь может скрываться страх утраты авторитета или контроля над ситуацией.

– Семейные установки, где контроль и самодисциплина высоко ценились, могло сформировать у клиента убеждение, что контроль необходим для достижения успеха.

Во время проведения МАК-техники, мы отметили, что А. Р. выбирает карты с более положительной окраской. Говорит более открыто, рассуждает и приводит свое мнение по каждой карте. Заданные нами вопросы были полноценно раскрыты и не вызвали трудностей. По итогам упражнения мы пришли к тому, что А. Р. имеет проблемы с уверенностью в себе и своих силах, поэтому старается контролировать все действия. Также она отмечает, что не раз сталкивалась с некомпетентностью своих сотрудников, поэтому привыкла перепроверять работу за ними (негативный опыт). Также в рамках более глубокого анализа мы вышли на семейные установки А., что контроль и самодисциплина является важнейшими качествами для человека, если он хочет достичь успеха во всем. Такие понятия, как четкость, послушность, идеальность были правилами жизни А. многие годы, поэтому сформировали определённые привычки поведения, которые можно отнести к перфекционизму.

В рамках основной работы, нами было предложено провести упражнение «Передача

ответственности». С целью развития навыка передачи ответственности за выполнение задач, укрепление доверия к команде и снижения контроля.

А. Р. предлагается выделить задачи, которые она считает особенно сложными для делегирования. Потому мы помогаем клиенту проанализировать, почему именно эти задачи кажутся ей «тяжелыми и сложными». Клиент может задать себе вопросы: «Почему я считаю эту задачу слишком важной для делегирования?», «Какие риски я вижу в передаче этой задачи?». Начинаем процесс передачи. Необходимо разбить вопросы, которые трудно делегировать на более мелкие и управляемые задачи. После психолог вместе с клиентом разрабатывает план передачи каждой части задачи, начиная с самых простых или менее значимых. Постепенная передача задач будет снижать уровень тревоги и даст возможность клиенту привыкнуть к процессу делегирования, без ощущения потери контроля. Это также помогает укрепить доверие к команде.

Например, А. Р. трудно делегировать задачу по управлению проектом, можно сначала поручить другому сотруднику мониторинг сроков или организацию встреч. Далее можно передать более значительные элементы, такие как коммуникация с клиентом или принятие решений.

После упреждения мы также обсудили с А. понятие «перфекционизма», его причины и последствия. И было предложено сделать упражнение на снижение уровня перфекционизма, повышение гибкости мышления и принятие «достаточно хороших» результатов вместо стремления к недостижимому идеалу. Задача клиента было подумать о ситуациях, где его желание все сделать «идеально» проявляется наиболее сильно. Это могут быть как рабочие задачи, так и бытовые дела, творческие проекты или социальные взаимодействия. В процессе практики мы задаем вопросы: «В каких ситуациях ты чувствуешь, что результат должен быть идеальным?», «Где ты не допускаешь ошибок ни при каких условиях?». А. Р. предлагается сформулировать, какой результат будет достаточно хорошим, чтобы удовлетворить основные требования задачи. Необходимо выбрать одну задачу или проект, который она откладывала или стремилась выполнить идеально. Задача — выполнить вопрос на уровне «достаточно хорошо», не стремясь к совершенству. Умение завершать задачи, не добиваясь идеала, помогает снять напряжение и улучшить продуктивность. Это упражнение также способствует развитию гибкости и готовности принимать свои ошибки.

Рекомендациями по итогам встречи стали: наблюдать за своими действиями, учиться делегировать задачи, поддержка эмоционального состояния. Ведение дневника, в котором он будет фиксировать результаты выполнения задач на уровне «достаточно хорошо», а также свои ощущения и выводы после каждого опыта.

Консультация №5 (основные моменты)

Фрагмент диалога:

П.: Здравствуйте, А.! Как ваши дела? Как самочувствие?

А.Р.: Здравствуйте! Я чувствую себя прекрасно! Мои отношения с коллегами и начальником стали намного лучше. Я начала задумываться о себе, своем самочувствии. Я больше не задерживаюсь на работе, не сижу ночами и в выходные я наконец-то провожу, как обычный человек.

П.: Я очень рада за вас! Помните, вы пришли с запросом: «Чувствую, что нахожусь в состоянии стресса и постоянной усталости, не могу сосредоточиться на работе и испытываю тревогу. Ухудшилось самочувствие, аппетит и сон». Как сейчас может описать свое состояние?

А.Р.: Намного, намного лучше. Сон, настроение восстановились, с аппетитом есть еще свои особенности, но я стала больше уделять этому времени. Я еще осознаю, что у меня есть много личных проблем, связанных с моим состоянием и особенностями личности, но в рамках адаптации на работе мне стало намного легче.

П.: Я рада за вас! О чем бы вы сегодня хотели поговорить?

А.Р.: Я понимаю, что в рамках наших встреч мы не выходили за пределы нашего запроса, но я хотела бы прежде всего продолжить наши встречи и углубиться в решении вопросов самооценки, перфекционизма, взаимоотношений с окружающими. А в рамках наших встреч, я бы хотела спросить, как работать с тревожными мыслями.

П.: Мы можем рассмотреть технику, направленную на диспутирование и конфронтацию тревожных мыслей. Сейчас основная задача записать на листок одну или несколько тревожных мыслей, которые вызывают беспокойство.

....

Выполнение техники. Задача проанализировать мысль с точки ее реальности и вероятности. Для этого используются вопросы, которые позволяют посмотреть на мысль с разных сторон: «Насколько эта мысль правдоподобна?», «Какие есть доказательства «за» и «против» этой мысли?», «Что самое худшее может произойти, если эта мысль окажется правдой? Насколько это вероятно?» «Что бы ты сказал другу, если бы он поделился такой мыслью?». Наша задача, дать клиенту посмотреть на тревожную мысль со стороны, представив ее как нечто внешнее, не принадлежащее ему. Это будет ослаблять эмоциональную вовлеченность в тревожную мысль, позволяя воспринимать ее менее серьезно. Затем мы заменяем тревожную мысль на более реалистичную и успокаивающую. Замена тревожной мысли на более конструктивную снижает уровень

тревоги и помогает справиться с ситуацией более эффективно.

Фрагмент диалога:

П.: желательно практиковать это упражнение каждый раз, когда возникают тревожные мысли. Как вы себя сейчас чувствуете?

А.Р.: Отлично! Я буду стараться выполнять все рекомендации, наблюдать за своим самочувствием, а также хочу продолжить с вами работу.

П.: Отлично! Буда рада поработать с вами! На сегодня мы завершаем!

А.Р.: Поняла, вас! Спасибо!

Подведение итогов консультирования.

С А. Р. было проведено 5 сессий. В рамках работы А. смогла снизить стрессовое состояние, улучшить самочувствие, настроение. Сотрудница научилась отстаивать личные границы в рабочих вопросах, работать с ответственностью, перфекционизмом. Смогла делегировать свои задачи, чем самым поспособствовала своему восстановлению и улучшению самочувствия. В процессе работы, мы также вышли на другие запросы клиента, которые будем рассматривать в дальнейшем на других сессиях.

Таблица 1. – Индивидуальные результаты по опросу социально-психологической адаптации работника Р.Х. Исмаилова у экспериментальной группы (после оказания психологической помощи)

№	Фамилия Имя	Количество баллов	Уровень социально-психологической адаптации
1	А. М.	90	Высокий
2	А. Р.	83	Высокий
3	Ф. Е.	85	Высокий
4	И. Н.	54	Низкий
5	Ю. И.	92	Высокий
6	М. А.	108	Высокий
7	Н. М.	85	Высокий
8	И. Д.	102	Высокий
9	Е. Г.	82	Средний
10	К.П.	84	Средний
11	В. С.	106	Высокий
12	Л. Н.	96	Высокий
13	Ю. Б.	105	Высокий
14	М. Ш.	60	Средний
15	Н. П.	54	Низкий
16	А. Н.	90	Высокий
17	А. Д.	102	Высокий
18	А. С.	87	Высокий
19	Р. У.	102	Высокий

Таблица 2. – Индивидуальные результаты по проективной методике «Я на работе» на основе проективной методики «Рисунок человека» в интерпретации А.Л. Венгера у экспериментальной группы (после оказания психологической помощи)

№	Фамилия Имя	Критерий	Балл	Краткая характеристика	Уровень адаптации
1	А. М.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок положительного характера. Присутствует главный персонаж, коллеги, стол. Взаимоотношения с другими персонажами -отличные. Отношения к работе – хорошее, нет усталости и напряжения. Главный герой – улыбается.	Высокий
		сотрудник о себе	1		
		дополнительные персонажи	1		
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1		
		отношения к работе	1		
		настроение персонажа и окружающих	1		
2	А. Р.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок полноценный. Присутствуют главный персонаж, коллеги, пространство. Главный персонаж находится во взаимодействии с коллегами. Отношение к работе – нравится. Персонаж – веселый герой, но есть смущение.	Высокий
		сотрудник о себе	0,5		
		дополнительные персонажи/объекты	1		
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	0		
		отношения к работе	1		
		настроение персонажа и окружающих	1		
3	Ф. Е.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок полноценный. Есть главный герой, коллеги, офис. Сотрудник о себе – «я счастлив, что работаю здесь». Взаимоотношения с персонажами – отличные. Отношения к работе – хорошее. Персонаж –	Высокий
		сотрудник о себе	1		
		дополнительные персонажи/объекты	1		
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1		
		отношения к работе	1		
		настроение персонажа и окружающих	1		

				оптимистичный герой.	
4	И. Н.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок имеет все составляющие. Есть главный герой, коллеги, офис. Сотрудник о себе – «я лучший на работе». Взаимоотношения с персонажами – нашли контакт, общаемся. Отношения к работе – хорошее. Персонаж – «мне стало легче, меня принимают».	Средний
		сотрудник о себе	0,5		
		дополнительные персонажи/объекты	1		
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1		
		отношения к работе	0,5		
		настроение персонажа и окружающих	0,5		
5	Ю. И.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок полноценный. Сотрудник о себе – «уже влился в коллектив». Доп. персонажи – офис. Взаимоотношения с другими персонажами – отличные. Отношение к работе - все устраивает. Настроение персонажа и окружающих – оптимистичное.	Высокий
		сотрудник о себе	1		
		дополнительные персонажи/объекты	1		
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1		
		отношения к работе	1		
		настроение персонажа и окружающих	1		
6	М. А.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный. Сотрудник о себе – чувствую себя очень хорошо. Доп. персонажи – дети, улица. Взаимоотношения – отличные. Отношение к работе – «люблю свою работу». Настроение – хорошее.	Высокий
		сотрудник о себе	1		
		дополнительные персонажи/объекты	1		
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1		
		отношения к работе	1		
		настроение персонажа и окружающих	1		
7	Н. М.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный. Сотрудник о себе – «я на своем месте». Доп. персонажи – коллеги, стол, компьютер. Взаимоотношения – хорошие.	Высокий
		сотрудник о себе	1		
		дополнительные персонажи/объекты	1		
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1		
		отношения к работе	1		

		настроение персонажа и окружающих	1	Отношение к работе – отличное. Настроение – хорошее.	
8	И. Д.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.	Средний
		сотрудник о себе	0,5	Сотрудник о себе – «уже лучше».	
		дополнительные персонажи/объекты	1	Доп. персонажи – палата, медсестра, пациенты.	
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1	Взаимоотношения – отличные.	
		отношения к работе	0,5	Отношение к работе – нормальное.	
		настроение персонажа и окружающих	0,5	Настроение – хорошее.	
9	Е. Г.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.	Высокий
		сотрудник о себе	1	Сотрудник о себе – много энергии.	
		дополнительные персонажи/объекты	1	Доп. персонажи – клиенты, комната, зеркало, коврики.	
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1	Взаимоотношения – хорошие.	
		отношения к работе	1	Отношение к работе – хорошие.	
		настроение персонажа и окружающих	1	Настроение – отличное.	
10	К. П.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.	Высокий
		сотрудник о себе	1	Сотрудник о себе – «чувствую себя нормально».	
		дополнительные персонажи/объекты	1	Доп. персонажи – камера, микрофон, коллеги.	
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1	Взаимоотношения – хорошие, ходим на обед вместе.	
		отношения к работе	1	Отношение к работе – «устаю, но же все успеваю».	
		настроение персонажа и окружающих	1	Настроение – «хорошее».	
11	В. С.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.	Высокий
		сотрудник о себе	1	Сотрудник о себе – все нравится.	
		дополнительные персонажи/объекты	1	Доп. персонажи – наушники, компьютер,	
		взаимоотношения с	1		

		другими персонажами/объектами		руководитель. Взаимоотношения – отличные.	
		отношения к работе	1		
		настроение персонажа и окружающих	1	Отношение к работе – «очень нравится». Настроение – отличное.	
12	Л. Н.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.	Средний
		сотрудник о себе	0,5	Сотрудник о себе – «устаю, но все хорошо».	
		дополнительные персонажи/объекты	1	Доп. персонажи – животные.	
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1	Взаимоотношения – хорошие.	
		отношения к работе	1	Отношение к работе – «нравится».	
		настроение персонажа и окружающих	0,5	Настроение – нормальное.	
13	Ю. Б.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.	Высокий
		сотрудник о себе	1	Сотрудник о себе – «я ценю то, что я делаю»	
		дополнительные персонажи/объекты	1	Доп. персонажи – ученики, учебник.	
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1	Взаимоотношения – дружеские.	
		отношения к работе	1	Отношение к работе – «нравится».	
		настроение персонажа и окружающих	1	Настроение – отличное.	
14	М. Ш.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.	Высокий
		сотрудник о себе	1	Сотрудник о себе – «все отлично».	
		дополнительные персонажи/объекты	1	Доп. персонажи – клиенты, компьютер.	
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1	Взаимоотношения – нейтрально-холодные	
		отношения к работе	0,5	Отношение к работе – «нормальное».	
		настроение персонажа и окружающих	1	Настроение – хорошее.	
15	Н. П.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.	Средний
		сотрудник о себе	0,5	Сотрудник о себе – «меня все устраивает»	
		дополнительные персонажи/объекты	1	Доп. персонажи – компьютер, телефон.	
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1	Взаимоотношения – нормальные.	

		отношения к работе	0,5	Отношение к работе – «напряженная работа». Настроение – нормальное.	
		настроение персонажа и окружающих	0,5		
16	А. Н.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.	Высокий
		сотрудник о себе	1	Сотрудник о себе – «все хорошо»	
		дополнительные персонажи/объекты	1	Доп. персонажи – компьютер	
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1	Взаимоотношения – отличные	
		отношения к работе	1	Отношение к работе – «много работы, но мне нравится».	
		настроение персонажа и окружающих	1	Настроение – отличное.	
17	А. Д.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.	Высокий
		сотрудник о себе	1	Сотрудник о себе – «я ценный работник»	
		дополнительные персонажи/объекты	1	Доп. персонажи – покупатели, касса	
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1	Взаимоотношения – хорошие.	
		отношения к работе	1	Отношение к работе – «хорошее».	
		настроение персонажа и окружающих	1	Настроение – отличное.	
18	А. С.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.	Высокий
		сотрудник о себе	1	Сотрудник о себе – «я чувствую себя хорошо».	
		дополнительные персонажи/объекты	1	Доп. персонажи – клиент, касса.	
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1	Взаимоотношения – дружеские.	
		отношения к работе	1	Отношение к работе – «работала стала интереснее».	
		настроение персонажа и окружающих	1	Настроение – хорошее.	
19	Р. У.	оценка общей структуры рисунка	1	Рисунок – полноценный.	Высокий
		сотрудник о себе	1	Сотрудник о себе – «я молодец».	
		дополнительные персонажи/объекты	1	Доп. персонажи – клиенты, компьютер	
		взаимоотношения с другими персонажами/объектами	1	Взаимоотношения – хорошие.	
		отношения к работе	1	Отношение к работе –	

		настроение персонажа и окружающих	1	«интересные задачи» Настроение – отличное.	
--	--	-----------------------------------	---	-----------------------------------------------	--

Таблица 3. – Индивидуальные результаты по опросу САН (самочувствие, активность, настроение), разработанный В.А. Доскиным, Н.А. Лаврентьевой, В.Б. Шарай и М.П. Мирошниковым у экспериментальной группы (после оказания психологической помощи)

№	Фамилия Имя	Самочувствие		Активность		Настроение	
		Уровень	Значение в баллах	Уровень	Значение в баллах	Уровень	Значение в баллах
1	А. М.	высокий	6,1	высокий	5,8	высокий	6,4
2	А. Р.	высокий	5,3	средний	5,0	высокий	5,1
3	Ф. Е.	средний	5,0	высокий	6,0	высокий	5,6
4	И. Н.	высокий	5,2	средний	4,6	средний	5,0
5	Ю. И.	высокий	5,6	средний	5,0	высокий	6,2
6	М. А.	высокий	7,0	высокий	7,0	высокий	7,0
7	Н. М.	высокий	6,4	высокий	5,3	средний	5,0
8	И. Д.	средний	5,0	высокий	6,0	высокий	7,0
9	Е. Г.	средний	4,7	высокий	5,4	средний	4,5
10	К. П.	высокий	5,2	средний	4,8	высокий	5,3
11	В. С.	высокий	7,0	высокий	7,0	высокий	7,0
12	Л. Н.	средний	5,0	высокий	5,8	высокий	5,2
13	Ю. Б.	высокий	7,0	высокий	6,9	высокий	7,0
14	М. Ш.	средний	4,1	средний	5,0	высокий	5,2
15	Н. П.	средний	5,0	средний	4,9	средний	5,0
16	А. Н.	высокий	5,2	средний	5,0	высокий	5,4
17	А. Д.	средний	5,0	средний	4,9	высокий	5,6
18	А. С.	высокий	5,3	средний	5,0	высокий	6,0
19	Р. У.	высокий	6,7	высокий	7,0	высокий	7,0

Таблица 4. – Расчет психофизиологического критерия социально-психологической адаптации сотрудников по уровням у экспериментальной группы (после оказания психологической помощи)

№	Фамилия Имя	Психофизиологический критерий	
		Значение в баллах	Уровень
1	А. М.	18,3	Высокий
2	А. Р.	15,4	Высокий
3	Ф. Е.	16,6	Высокий
4	И. Н.	14,8	Средний
5	Ю. И.	16,8	Высокий
6	М. А.	21	Высокий
7	Н. М.	16,7	Высокий
8	И. Д.	18	Высокий
9	Е. Г.	14,6	Средний
10	К. П.	15,3	Высокий
11	В. С.	21	Высокий
12	Л. Н.	16	Высокий
13	Ю. Б.	20,9	Высокий
14	М. Ш.	14,3	Средний
15	Н. П.	14,9	Средний
16	А. Н.	15,6	Высокий
17	А. Д.	15,5	Высокий
18	А. С.	16,3	Высокий
19	Р. У.	20,7	Высокий

Таблица 5. – Индивидуальные результаты по авторской анкете социально-психологической адаптации у экспериментальной группы (после оказания психологической помощи)

№	Фамилия Имя	Количество баллов	Уровень социально-психологической адаптации
1	А. М.	46	Высокий
2	А. Р.	37	Средний
3	Ф. Е.	48	Высокий
4	И. Н.	45	Средний
5	Ю. И.	49	Высокий
6	М. А.	54	Высокий
7	Н. М.	47	Высокий
8	И. Д.	49	Высокий
9	Е. Г.	44	Средний
10	К. П.	42	Средний
11	В. С.	52	Высокий
12	Л. Н.	49	Высокий
13	Ю. Б.	52	Высокий
14	М. Ш.	40	Средний
15	Н. П.	42	Средний
16	А. Н.	44	Средний
17	А. Д.	48	Высокий
18	А. С.	45	Средний
19	Р. У.	54	Высокий

Таблица 6. – Индивидуальные результаты социально-психологической адаптации по каждой методике у экспериментальной группы (после оказания психологической помощи)

№	Фамилия Имя	Методика 1 (Исм)	Методика 2 (РИС)	Методика 3 (САН)	Методика 4 (Авт)	Общий уровень
1	А. М.	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий
2	А. Р.	Высокий	Высокий	Высокий	Средний	Высокий
3	Ф. Е.	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий
4	И. Н.	Низкий	Средний	Средний	Средний	Средний
5	Ю. И.	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий
6	М. А.	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий
7	Н. М.	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий
8	И. Д.	Высокий	Средний	Высокий	Высокий	Высокий
9	Е. Г.	Средний	Высокий	Средний	Средний	Средний
10	К. П.	Средний	Высокий	Высокий	Средний	Средний
11	В. С.	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий
12	Л. Н.	Высокий	Средний	Высокий	Высокий	Высокий
13	Ю. Б.	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий
14	М. Ш.	Средний	Высокий	Средний	Средний	Средний
15	Н. П.	Низкий	Средний	Средний	Средний	Средний
16	А. Н.	Высокий	Высокий	Высокий	Средний	Высокий
17	А. Д.	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий
18	А. С.	Высокий	Высокий	Высокий	Средний	Высокий
19	Р. У.	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий

Расчет статистического критерия

Рассмотрим расчет Т-критерия Вилкоксона, индекса ситуационного реагирования, полученного по методике опроса социально-психологической адаптации работника Р.Х. Исмаилова.

Первый шаг в подсчете Т-критерия – вычитание каждого индивидуального значения «до» из значения «после». Расчеты можно наблюдать в таблице 1.

Таблица 1. – Получение абсолютного значения разности в подсчете Т-критерия Вилкоксона по методике Р.Х. Исмаилова «о социально-психологической адаптации работника»

До измерения, t до	После измерения, t после	Разность (t до-t после)	Абсолютное значение разности
55	90	35	35
52	83	31	31
73	85	12	12
36	54	18	18
80	92	12	12
106	108	2	2
68	85	17	17
81	102	21	21
31	82	51	51
33	84	51	51
90	106	16	16
89	96	7	7
97	105	8	8
34	60	26	26
51	54	3	3
69	90	21	21
71	102	31	31
66	87	21	21
83	102	19	19

Исключим нулевые сдвиги. Так как в матрице имеются связанные ранги (одинаковый ранговый номер) 1-го ряда, произведем их переформирование. Переформирование рангов производится без изменения важности ранга, то есть между ранговыми номерами должны сохраниться соответствующие соотношения (больше, меньше или равно). Также не рекомендуется ставить ранг выше 1 и ниже значения равного количеству параметров (в данном случае $n = 19$). Переформирование рангов производится в таблице 2.

Таблица 2. – Переформирование рангов при подсчете Т-критерия Вилкоксона по методике Р.Х. Исмаилова «о социально-психологической адаптации работника»

Номера мест в упорядоченном ряду	Расположение факторов по оценке эксперта	Новые ранги
1	2	1
2	3	2
3	7	3
4	8	4
5	12	5.5
6	12	5.5
7	16	7
8	17	8
9	18	9
10	19	10
11	21	12
12	21	12
13	21	12
14	26	14
15	31	15.5
16	31	15.5
17	35	17
18	51	18.5
19	51	18.5

Гипотезы.

H0: Показатели после проведения опыта превышают значения показателей до эксперимента.

H1: Показатели после проведения опыта меньше значений показателей до эксперимента.

Таблица 3. – Сводная таблица ранжирования при подсчете Т-критерия Вилкоксона по методике Р.Х. Исмаилова «о социально-психологической адаптации работника»

До измерения, tдо	После измерения, tпосле	Разность (tдо-tпосле)	Абсолютное значение разности	Ранговый номер разности
55	90	35	35	17
52	83	31	31	15.5
73	85	12	12	5.5
36	54	18	18	9
80	92	12	12	5.5
106	108	2	2	1
68	85	17	17	8

81	102	21	21	12
31	82	51	51	18.5
33	84	51	51	18.5
90	106	16	16	7
89	96	7	7	3
97	105	8	8	4
34	60	26	26	14
51	54	3	3	2
69	90	21	21	12
71	102	31	31	15.5
66	87	21	21	12
83	102	19	19	10
Сумма				190

Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma=190$

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы:

$$\sum x_{ij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+19)19}{2} = 190$$

Сумма по столбцу и контрольная сумма равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно. Теперь отметим те направления, которые являются нетипичными, в данном случае – отрицательными. В Таблице эти направления и соответствующие им ранги выделены цветом. Сумма рангов этих «редких» направлений составляет эмпирическое значение критерия T:

$$T = \sum i = 1nRt = 0$$

По таблице Приложения находим критические значения для T-критерия Вилкоксона для n=19:

$$T_{кр} = 37 (p \leq 0.01)$$

$$T_{кр} = 53 (p \leq 0.05)$$

Зона значимости в данном случае простирается влево, действительно, если бы «редких», в данном случае положительных, направлений не было совсем, то и сумма их рангов равнялась бы нулю.

В данном же случае эмпирическое значение T попадает в зону значимости: $T_{эмп} < T_{кр}(0,01)$.

Гипотеза H_0 принимается. Показатели после эксперимента превышают значения показателей до опыта.

Следовательно, произошло значимое снижение показателя индекса ситуационного реагирования после оказания психологической помощи (различия являются

статистическими значимыми).

Таблица 4. – Получение абсолютного значения разности в подсчете Т-критерия Вилкоксона по опросу САН (Самочувствие, Активность, Настроение), разработанный В.А. Доскиным, Н.А. Лаврентьевой, В.Б. Шарай и М.П. Мирошниковым

До измерения, t до	После измерения, t после	Разность (t _{до} -t _{после})	Абсолютное значение разности
13.2	18.3	5.1	5.1
7	15.4	8.4	8.4
14.5	16.6	2.1	2.1
12.4	14.8	2.4	2.4
14.9	16.8	1.9	1.9
21	21	0	0
10.6	16.7	6.1	6.1
14.5	18	3.5	3.5
9.7	14.6	4.9	4.9
8.7	15.3	6.6	6.6
14.9	21	6.1	6.1
10	16	6	6
20.2	20.9	0.7	0.7
6.7	14.3	7.6	7.6
10.3	14.9	4.6	4.6
12	15.6	3.6	3.6
10.3	15.5	5.2	5.2
10.2	16.3	6.1	6.1
17	20.7	3.7	3.7

Исключим нулевые сдвиги.

Так как в матрице имеются связанные ранги (одинаковый ранговый номер) 1-го ряда, произведем их переформирование. Переформирование рангов производится без изменения важности ранга, то есть между ранговыми номерами должны сохраниться соответствующие соотношения (больше, меньше или равно). Также не рекомендуется ставить ранг выше 1 и ниже значения равного количеству параметров (в данном случае $n = 18$). Переформирование рангов производится в таблице 5.

Таблица 5. – Переформирование рангов при подсчете Т-критерия Вилкоксона по опросу САН (Самочувствие, Активность, Настроение), разработанный В.А. Доскиным, Н.А. Лаврентьевой, В.Б. Шарай и М.П. Мирошниковым

Номера мест в упорядоченном ряду	Расположение факторов по оценке эксперта	Новые ранги
1	0.7	1
2	1.9	2
3	2.1	3
4	2.4	4
5	3.5	5
6	3.6	6
7	3.7	7
8	4.6	8
9	4.9	9
10	5.1	10
11	5.2	11
12	6	12
13	6.1	13.5
14	6.1	13.5
15	6.1	15
16	6.6	16
17	7.6	17
18	8.4	18

Гипотезы.

Н₀: Показатели после проведения опыта превышают значения показателей до эксперимента.

Н₁: Показатели после проведения опыта меньше значений показателей до эксперимента.

Таблица 6. – Сводная таблица ранжирования при подсчете Т-критерия Вилкоксона по методике САН (Самочувствие, Активность, Настроение), разработанный В.А. Доскиным, Н.А. Лаврентьевой, В.Б. Шарай и М.П. Мирошниковым

До измерения, $t_{до}$	После измерения, $t_{после}$	Разность ($t_{до}-t_{после}$)	Абсолютное значение разности	Ранговый номер разности
13.2	18.3	5.1	5.1	10
7	15.4	8.4	8.4	18
14.5	16.6	2.1	2.1	3
12.4	14.8	2.4	2.4	4

14.9	16.8	1.9	1.9	2
10.6	16.7	6.1	6.1	13.5
14.5	18	3.5	3.5	5
9.7	14.6	4.9	4.9	9
8.7	15.3	6.6	6.6	16
14.9	21	6.1	6.1	13.5
10	16	6	6	12
20.2	20.9	0.7	0.7	1
6.7	14.3	7.6	7.6	17
10.3	14.9	4.6	4.6	8
12	15.6	3.6	3.6	6
10.3	15.5	5.2	5.2	11
10.2	16.3	6.1	6.1	15
17	20.7	3.7	3.7	7
Сумма				171

Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma=171$

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы:

$$\sum x_{ij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+18)18}{2} = 171$$

Сумма по столбцу и контрольная сумма равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно. Теперь отметим те направления, которые являются нетипичными, в данном случае – отрицательными. В Таблице эти направления и соответствующие им ранги выделены цветом. Сумма рангов этих «редких» направлений составляет эмпирическое значение критерия T:

$$T = \sum i = 1nRt = 0$$

По таблице Приложения находим критические значения для T-критерия Вилкоксона для n=18:

$$T_{кр} = 32 \quad (p \leq 0.01)$$

$$T_{кр} = 47 \quad (p \leq 0.05)$$

Зона значимости в данном случае простирается влево, действительно, если бы «редких», в данном случае положительных, направлений не было совсем, то и сумма их рангов равнялась бы нулю. В данном же случае эмпирическое значение T попадает в зону значимости: $T_{эм} < T_{кр}(0,01)$. Гипотеза H_0 принимается. Показатели после эксперимента превышают значения показателей до опыта.

Таким образом, по результатам исследования по двум методикам различия являются статистически значимыми после оказания психологической помощи.