

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Научная статья

УДК 658.3.012.4:159.97

doi: 10.34822/2312-3419-2022-2-6-17

РАЗРАБОТКА ИНСТРУМЕНТОВ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ОСНОВЕ ИССЛЕДОВАНИЙ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ЭКСПЕРИМЕНТОВ В ЦЕЛЯХ ГУМАНИЗАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Оксана Леонидовна Чуланова^{1✉}, Алина Аскаровна Абдернасилова²

^{1,2}Сургутский государственный университет, Сургут, Россия

¹chol9207@mail.ru[✉], <http://orcid.org/0000-0003-2477-0096>

²aabdernasirova@gmail.com

Аннотация. Представлены результаты авторского исследования разработки инструментария адаптации персонала с применением опыта психологических исследований для гуманизации трудовой деятельности и профилактики буллинга и моббинга на рабочих местах, проведен анализ возможностей и рисков применения результатов психологических экспериментов (теории разбитых окон, экспериментов Зимбардо и Милгрэма) в адаптации и развитии персонала в организации. Рассмотрены возможности созданного авторами Telegram-канала Psychological Self Help для помощи в идентификации состояния сотрудников, позволяющего оценить профессиональное выгорание, эмоциональный интеллект, социальный интеллект, склонность к деструктивному поведению, уровень тревожности, удовлетворенность условиями труда; определить стиль управления, уровень профессиональной мотивации, манипулятивные наклонности, тип личности и взаимодействие между типами личности на основе деловой соционики.

Ключевые слова: моббинг персонала, буллинг персонала, адаптация персонала, психологические эксперименты (теория разбитых окон, эксперименты Зимбардо и Милгрэма)

Для цитирования: Чуланова О. Л., Абдернасилова А. А. Разработка инструментов адаптации персонала на основе исследований и психологических экспериментов в целях гуманизации трудовой деятельности // Вестник Сургутского государственного университета. 2022. № 2 (36). С. 6–17. DOI 10.34822/2312-3419-2022-2-6-17.

Original article

DEVELOPMENT OF PERSONNEL ADAPTATION TOOLS BASED ON THE RESEARCH AND PSYCHOLOGICAL EXPERIMENTS TO HUMANIZE LABOR ACTIVITY

Oksana L. Chulanova^{1✉}, Alina A. Abdernasirova²

^{1,2}Surgut State University, Surgut, Russia

¹chol9207@mail.ru[✉], <http://orcid.org/0000-0003-2477-0096>

²aabdernasirova@gmail.com

Abstract. The article presents the results of the author's research on developing an adapting apparatus for personnel with applying practice from psychological studies. The apparatus aims at humanization of working activity and prevention of bullying and mobbing of personnel at the work place. The authors conducted an analysis of possibilities and risks of applying results of psychological experiments (theory of Broken Windows, Stanford prison experiment, Milgram experiment) in personnel adaptation and improvement in organization. The article shows the possibilities of the author's Telegram-channel, Psychological Self Help, that helps deter-

mine the personnel's state. The channel allows authors to evaluate the occupational burnout, emotional intelligence, social intelligence, tendency towards destructive attitude, anxiety level, satisfaction with work conditions; determine the management style, level of professional motivation, manipulative tendency, type of personality and interrelation between types of personality based on the business sociotics.

Keywords: personnel mobbing, personnel bullying, personnel adaptation, psychological experiments (theory of Broken Windows, Stanford prison experiment, Milgram experiment)

For citation: Chulanova O. L., Abdernasirova A. A. *Development of Personnel Adaptation Tools Based on the Research and Psychological Experiments to Humanize Labor Activity // Surgut State University Journal. 2022. No. 2 (36). P. 6–17. DOI 10.34822/2312-3419-2022-2-6-17.*

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы обусловлена тем, что адаптация сотрудников – одно из главных звеньев в системе управления персоналом. Внутрикorporативный потенциал компании зависит от конкурентоспособности и востребованности персонала, поэтому появилось направление изучения взаимодействия человека и организации в рамках социальной психологии.

Современные условия труда обязывают наиболее развитые компании отходить от технократизма и отдавать предпочтение вниманию к человеку, уважению его ценностей, а также равенству в социальной и трудовой деятельности. Все эти принципы характерны для процесса гуманизации труда. Подобная необходимость связана с изменениями, происходящими в основах функционирования организаций, а также с изменением содержания труда.

В контексте данного исследования гуманизация – это совершенствование основ трудовой деятельности с целью предоставить работнику возможность раскрыть свои производительные резервы, особенно интеллектуальные и психологические [1].

С появлением теории гуманизации труда меняются и методы мотивации персонала. Для повышения производительности труда в долгосрочной перспективе необходимо сместить акцент на самомотивацию [2], поскольку запугивание, манипуляции и давление со стороны руководства больше не работают.

С этой целью, на наш взгляд, необходимо формировать и развивать эмоциональную компетентность руководителей и персонала [3], вести просветительскую работу в направлении применения в работе с персоналом

результатов психологических исследований и экспериментов (теории разбитых окон, экспериментов Зимбардо и Милгрэма) для предотвращения моббинга и буллинга в трудовых коллективах.

Отсутствие поддержки и понимания внутри организации, моббинг и буллинг могут привести к возникновению психологической напряженности и тревожности работника, что отразится на эффективности его деятельности. Влияние этих факторов может привести к преждевременному уходу сотрудника из организации или более страшным последствиям. Поэтому осуществление программ по психологической адаптации персонала является стратегически важным направлением развития современных компаний.

Это актуализирует проблему повышения уровня социально-психологической адаптации, поиска новых инструментов управления, методов и технологий для ее успешного решения.

Целью исследования является разработка инструментария адаптации персонала с применением опыта психологических исследований для гуманизации трудовой деятельности и профилактики буллинга и моббинга на рабочих местах.

Задачи: определить сущность и особенности адаптации персонала, рассмотреть и сравнить зарубежный и российский опыт психологической адаптации персонала, ознакомиться с наиболее известными психологическими теориями и исследованиями.

Практическая значимость исследования: создан Telegram-канал для помощи в идентификации состояния сотрудников, позволяющий оценить профессиональное выгорание, эмоциональный интеллект, социальный

интеллект, склонность к деструктивному поведению, уровень тревожности, удовлетворенность условиями труда; определить стиль управления, манипулятивные наклонности, тип личности, взаимодействие типов личности на основе деловой соционики, а также уровень профессиональной мотивации.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Объект исследования – психологическая адаптация персонала.

Предмет исследования – инструментарий разработки системы адаптации персонала с применением опыта психологических исследований.

Методологической основой исследования явились работы российских и зарубежных ученых, занимающихся интеграцией современных кадровых технологий в работу с персоналом современных организаций (в частности, внедрением современных технологий адаптации персонала с применением опыта психологических исследований). Для достижения целей исследования были использованы следующие методы: опрос (Google-форма), методы сравнительного и логического анализа, библиометрический метод, метод оценки статистических данных, метод классификации.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Развитые зарубежные и отечественные компании уделяют особое значение системе адаптации в процессе управления персоналом, особенно в Японии и США.

Япония придерживается своеобразного подхода к адаптации персонала, это обусловлено ее особой и нетипичной культурой. По мнению японских кадровых специалистов, самым эффективным методом адаптации является наставничество, поэтому ему отводится немаловажная роль [4]. Руководители японских компаний ценят специалистов без навыков работы, т. к. они не испорчены внешним влиянием, а также покладистых работников, которые готовы беспрекословно следовать правилам и традициям организации, поэтому популярна практика привлечения молодых людей сразу из школы. Для не-

давно прибывших молодых специалистов обязательным этапом начала работы является адаптация. Этот процесс сопровождается наблюдением наставника. Как правило, наставником для нового сотрудника становится выпускник того же учебного заведения, он помогает новичку влиться в работу, наладить отношения с коллегами, даже посещает дом сотрудника и знакомится с его семьей и хобби. Такое обучение может длиться до 35 лет [5]. Японские компании с особой ответственностью относятся к своей репутации, корпоративной культуре и имиджу, поэтому уделяют много внимания социальной и профессиональной адаптации. Из всего этого складывается корпоративный дух компании. Он возникает в процессе знакомства персонала с принципами ведения бизнеса компании, ее целями, задачами и миссией, а также после приобщения к корпоративной форме, девизу или гимну. Специальное место в этой системе отводится ветеранам бизнеса и менторам. Также японские организации специально разрабатывают программы адаптации для обучения своих рабочих и специалистов. Организация обучения выстроена так, чтобы максимально содействовать развитию духа предпринимательства и принимать участие в решении проблем организации. Плюс ко всему компании обустривают специальные общежития, в которых несколько лет после начала работы живут новые сотрудники [6].

Для американских компаний важен присущий им индивидуализм, а также профессиональные показатели. Именно на этом они и делают акцент в процессе организации системы адаптации. США славятся своими прогрессивными и современными методами обучения. Среди наиболее популярных: Secondment, Elearning (дистанционное обучение) или Blended learning (смешанное обучение), Job Shadowing, Buddying [7].

Индивидуализм, присущий американским компаниям, применим и к адаптации. Современные компании обращают внимание на способность работников к аккомодации в новых условиях, а также умение приспособиться к изменяющимся условиям рынка труда.

Готовность сотрудника к абсолютной отдаче в адаптации повлияет на мнение компании о нем, так как в США ценят сильных и высокомотивированных сотрудников [8].

Если рассматривать опыт адаптации в российских организациях, то можно сделать вывод о недостаточном внимании к данной теме. В советское время существовал иной подход к адаптации работника – в форме наставничества. При вступлении в новую должность новичку предоставлялся координатор в лице более опытного работника, который помогал приспособиться не только к профессиональной среде, но и к коллективу. Современные российские организации лишь изредка практикуют подобный подход, так как адаптация перестала играть существенную роль в работе. Разработкой и внедрением эффективных

программ адаптации занимаются в основном только крупные организации. Это связано с нежеланием тратить деньги и время на внедрение новой программы, что вызвано непониманием руководством важности данного аспекта работы. Однако такой подход характерен не для всех организаций [9].

Рассматривая опыт отечественных организаций, стоит сказать, что адаптация зачастую носит односторонний характер. Она сводится только к профессиональному ознакомлению и обучению на протяжении данного процесса [10].

На основе рассмотренных особенностей зарубежного и отечественного опыта в подходах к психологической адаптации был проведен сравнительный анализ основных аспектов (табл. 1).

Таблица 1

Сравнительные характеристики зарубежного и отечественного опыта в адаптации персонала

Зарубежный опыт	Отечественный опыт
основные аспекты	
- социальные и психологические факторы оказывают гораздо большее влияние на рост производительности труда, чем физические условия труда; - компания – это система социальных отношений, включающая в себя ряд неформальных групп, которые саморегулируют поведение ее членов; - принципы «гуманизации труда» представляют собой социальный ориентир для управления трудовой деятельностью	- ключевым критерием эффективной адаптации является немедленное выполнение рабочего плана; - в рамках программ адаптации запланированы встречи с непосредственным руководителем для координации работы сотрудника над «мышлением в рамках результата»; - введение сотрудника в должность ограничивается ознакомлением с должностной инструкцией

Примечание: составлено авторами.

Следовательно, направление, в котором будет развиваться организация, зависит от того, идентифицируют ли сотрудники себя с ней, разделяют ли ценности, понимают ли цели и задачи, философию компании. На данный момент адаптация в российских компаниях недостаточно развита, поэтому есть смысл обратиться к зарубежному опыту.

Теория разбитых окон, эксперименты Зимбардо и Милгрэма как технологии адаптации и развития персонала в организации. Среди руководителей современных компаний мы можем наблюдать актуализацию темы подбора персонала для дальнейшей адаптации. Адаптация персонала предполагает включение недавно прибывших со-

трудников в организацию с последующим ознакомлением с нормами и правилами, закрепленными в корпоративной культуре, методами профессиональной деятельности, а также введением в систему неформальных связей внутри коллектива [11].

Согласно трудовой психологии под адаптацией понимается взаимовыгодный обмен ценностями организации и сотрудника, основанный на повышении качества профессиональных, организационных, экономических и социальных аспектов труда, а также нивелировании возникающих негативных моментов в процессе работы [12].

Каждый человек хоть раз в своей жизни сталкивался с необходимостью интеграции

в неизвестные ему условия, в связи с этим проблема психологической адаптации навсегда останется актуальной для работоспособной части населения. Данный процесс можно описать с помощью нескольких нижеуказанных психологических исследований.

Теория разбитых окон берет свое начало в исследованиях социологов Джеймса Уилсона и Джорджа Келлинга, проведенных в 1982 г. По их мнению, если не застеклить одно разбитое окно, то вскоре будут выбиты остальные окна здания, а район, где находятся эти здания, сметет волна преступности и хаоса. Разбитые окна служат индикатором отношения органов управления к сложившейся обстановке. Данная ситуация складывается как результат безответственного отношения властей к своим обязанностям, так как активная борьба с правонарушениями исключила бы возникновение подобного исхода событий [13]. Тот же принцип применим и к персоналу.

Сотрудники хороши и эффективны настолько, насколько внимательно к ним относятся работодатели, поскольку нет ничего неважного и второстепенного, каждая упущенная мелочь может вызвать проблемы. В условиях постоянной конкуренции побеждает компания, которая лучше всего учтет все детали своей деятельности и создаст условия, превосходящие ожидания сотрудников. Худший сценарий – высокомерие управленцев: ситуация, когда руководящее звено компании считает себя абсолютным авторитетом, не понимая своей обязанности следить за благополучием подчиненных. Такое отношение зачастую приводит к упадку мотивации сотрудников и впоследствии к снижению конкурентоспособности компании.

Кроме того, в 1971 г. был проведен знаменитый тюремный эксперимент Ф. Зимбардо и трех его коллег из Стэнфордского университета. Он исследовал природу насилия и жестокости, которые возникают как реакция человека на ограничение свободы в условиях навязанной ему социальной роли. Летом 1971 г. Зимбардо собрал студентов из Стэнфорда, распределил между ними роли «тюремщиков» и «заключенных» и устроил тюрьму в подвале одного из зданий универ-

ситета. Буквально через несколько дней у «заключенных» появились симптомы депрессии и сильного стресса, а охранники уже не скрывали своей склонности к садизму. Пришлось срочно прекратить эксперимент [14].

В ходе своего исследования Зимбардо показал, что люди, получившие власть, будут доминировать над своими подчиненными, проявляя жестокость, даже если никто явно не требует от них этого.

Данный эксперимент можно спроецировать в том числе и на персонал организации. Прослеживается ассоциация новых работников, которые еще не успели закрепиться в коллективе, получить некий авторитет и заслужить доверие, с «заключенными», а руководителей и давних сотрудников – с «тюремщиками». Для того чтобы избежать такого нежелательного исхода, как в рассмотренном эксперименте, опытным сотрудникам и руководящему звену следует относиться к новым работникам более лояльно; не превращаться в «надзирателей», а выступать в роли наставников, – это существенно облегчит процесс адаптации персонала. Эксперимент в целом привел к следующему выводу: человеческое поведение оказывается очень пластичным под воздействием внешних факторов. Мы в своей исследовательской работе придерживаемся принципов гуманизации трудовой деятельности [15–17].

Также актуальными по сей день остаются эксперименты Стэнли Милгрэма, которые демонстрируют особенности и возможности подчинения. Испытуемым представили эксперимент о влиянии боли на память. Студент-актер должен был запоминать несколько словосочетаний из заготовленного списка, а задача участника исследования («учителя») заключалась в проверке последовательности произносимых актером слов и его наказании электрическим разрядом за возможную ошибку. Самый слабый разряд был равен 15 вольтам и не доставлял дискомфорта участнику, но с каждой последующей ошибкой удар возрастал на 15 единиц, доходя до максимального значения в 450 вольт.

Для того чтобы эксперимент выглядел реалистично, была проведена предварительная жеребьевка, в которой испытуемому всегда

выпадала роль «учителя». Затем он садился за стол с генератором, а «ученика» помещали в отдельную звуконепроницаемую комнату и демонстративно привязывали к стулу с электродами. «Учитель» предварительно получал слабый демонстрационный удар электрическим током, чтобы убедиться в функционировании устройства. Ответы «учеников» были стандартизованы и отображены таким образом, чтобы в среднем на каждый правильный ответ приходилось три неправильных. В случае если испытуемый начинал сомневаться при исполнении «наказания», экспериментатор настойчиво убеждал его продолжить [18].

Результаты показали, что большинство испытуемых доходят до напряжения до 450 вольт и продолжают эксперимент до тех пор, пока исследователь не прикажет его прекратить. Милгрэм объяснил такое поведение добровольцев «теорией агента», согласно которой суть послушания заключается в том, что человек перестает считать себя ответственным за свои действия, когда он подчиняется приказам других, но это объяснение раскритиковали и предложили теорию вовлеченного участия. Она говорит о том, что люди готовы совершать плохие поступки, когда они кажутся морально правильными, например служат высшей цели (в данном случае – науке) [19].

В 2009 г. ученые провели исследование, призванное повторить классический эксперимент Милгрэма с послушанием. В статье, опубликованной в APS Observer, психолог из Университета Санта-Клары, а также автор исследования Джерри Бургер задался вопросом: будут ли люди вести себя так же в наше время? И в 2009 г. он выпустил статью с повторным исследованием аспектов подчинения, взяв за основу эксперимент Милгрэма, но внеся в него некоторые изменения: максимальное напряжение удара доходило только до 150 вольт, отбор участников эксперимента проводился по более обширным критериям, исключая тех, для кого эксперимент мог оставить негативные последствия.

Несмотря на изменившиеся условия эксперимента и совершенно другой уровень развития общества, результаты проведенного

эксперимента соответствовали прошлому опыту [20]. По словам Милгрэма, результаты указывают на интересный феномен: «Это исследование показало чрезвычайно выраженную готовность нормальных взрослых людей идти неизвестно как далеко, следуя инструкциям авторитета» [21].

Выводы данного эксперимента с легкостью накладываются на многие аспекты жизни и труда человека, в том числе и на адаптацию сотрудников на новом рабочем месте. Новые работники наиболее подвержены авторитетному для них мнению в коллективе, которому они склонны безоговорочно подчиняться, пытаясь как можно быстрее влиться в коллектив и доказать свою «полезность». Это может привести к тому, что сотрудник примет мнение авторитета за абсолютно правильное и придет к рассмотрению себя как инструмента для исполнения пожеланий другого человека, и, следовательно, более не будет считать себя ответственным за свои действия. Как только этот критический сдвиг точки зрения происходит, за ним следуют все основные признаки бездумного подчинения. В подобной рабочей атмосфере складываются благоприятные условия для возникновения и нарастания моббинга и буллинга в коллективе.

Понятие «моббинг» появилось благодаря исследованию Хейнза Лемминга, посвященному наблюдению и анализу социальных изменений на рабочем месте. Под моббингом понимается психологическое давление и насилие, принимающее форму травли сотрудника, чаще всего со стороны вышестоящего звена коллектива.

Моббинг зачастую рассматривается как разновидность или элемент буллинга. Буллинг подразумевает агрессивное преследование одного из членов коллектива со стороны остальной его части или определенной группы.

Регулярное психологическое давление на рабочем месте негативно влияет как на личностные показатели психологического и физического благополучия сотрудника, так и на его работоспособность и ценность для организации. Кроме того, негативное влияние моббинга сказывается на психологическом и

эмоциональном самочувствии коллег, семьи, друзей жертвы травли.

Последствиями моббинга считаются рост текучести кадров, дезорганизованность труда, снижение уровня работоспособности со-

трудников и их лояльности организации, падение репутации компании [22].

Для профилактики моббинг-процессов в организации следует придерживаться принципов представленных в табл. 2.

Таблица 2

Способы профилактики моббинга и буллинга и пути их реализации [23]

Способ профилактики	Пути реализации
Культивация принципов здорового социального и трудового взаимодействия в коллективе	Коуч-сессии и тренинги для руководящего звена организации
Совершенствование условий труда и создание среды, исключающей возникновения предпосылок моббинга и буллинга	Организация труда в соответствии с рекомендациями штатного или внешнего психолога; работа над возникающими недовольствами или пожеланиями сотрудников
Проведение опросов с целью выявления признаков моббинга в коллективе	Ведение и заполнение моббинг-дневников; диагностика психологического состояния сотрудников с помощью опросников
Актуализация проблем и вопросов моббинга и буллинга	Специализированные семинары по данной теме; пользование услугами внутренних или внешних консультантов по вопросам моббинга/буллинга

Таким образом, уровень психологической адаптации неразрывно связан с эффективностью и целесообразностью функциониро-

вания всей системы управления персоналом (рис.).

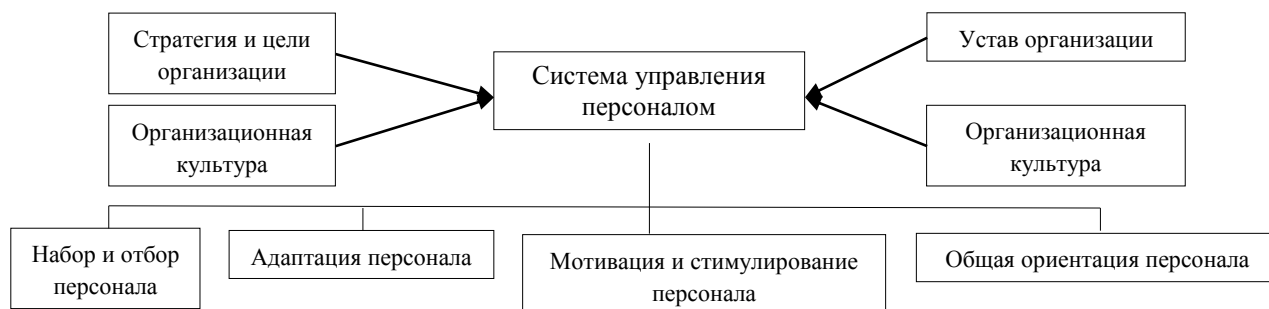


Рисунок. Определение места процесса адаптации в системе управления персоналом организации [24]

В задачи эффективной системы адаптации входит:

- активное участие сотрудника в деятельности организации и вхождение в коллектив;
- создание благоприятного климата в организации для снижения эмоционального напряжения у недавно прибывшего сотрудника;
- оптимизация процесса синхронизации потребностей сотрудника с ценностями и требованиями организации;
- создание условий для снижения текучести кадров в организации;
- оптимизация затрачиваемых первоначальных издержек на персонал;
- создание механизма предотвращения возможных конфликтов внутри коллектива [24].

Работа над проблемами психологической адаптации сотрудников напрямую связана с успешной работой организации. При построении эффективной системы психологической адаптации необходимо учитывать индивидуальные особенности каждого сотрудника и специфику его трудовых обязанностей [25]. Рассмотренные ранее психологические эксперименты показывают, какое негативное влияние на человека может оказать давление со стороны власти, авторитетов, коллектива, общественного мнения и т. д. Чтобы свести к минимуму эти воздействия на процесс адаптации нового сотрудника, необходима специальная система, которая помогает сотруд-

нику без лишнего стресса интегрироваться в рабочий процесс.

Проанализировав адаптационные программы крупных российских предприятий, можно заметить, что для отечественных работодателей ключевым критерием эффективной адаптации является скорейшее выполнение плана работы. Также в рамках данных программ предусмотрены встречи с непосредственным руководителем для координирования работы сотрудника и его фокусирования на результате («мышление в рамках результата»). Введение сотрудника в должность ограничивается следующими пунктами: ознакомление со структурой организации, должностными обязанностями, порядком взаимодействия с руководителем; знакомство сотрудника с руководителем структурного подразделения, с коллегами и рабочим местом; представление непосредственному руководителю, наставнику из числа опытных сотрудников отдела.

Адаптация работников большинства современных российских организаций направлена исключительно на ознакомление с внутренним распорядком работы персонала. В приоритет ставятся показатели эффективности работы предприятия, а качество трудовой жизни и гуманизация трудовой деятельности уходят на второй план. Адаптационные программы не направлены на раскрытие в профессиональной деятельности индивидуальных психологических особенностей работников, что может привести к следующим рискам профессиональной адаптации:

- пассивному принятию, т. е. выполнению любого распоряжения;
- утрате авторитета начальства;
- снижению инициативности сотрудников;
- нарушению режима работы;
- отсутствию цели и мотивации у сотрудников;
- снижению вовлеченности в рабочий процесс и т. д.

Для того чтобы минимизировать риски при адаптации персонала, необходимо составить программу, строящуюся на принципах теории гуманизации труда, а также на использовании опыта классических психологических теорий и исследований. Такой подход будет сопровождаться рядом преимуществ:

- улучшением условий труда и отдыха;

- повышением качества работы;
- повышением авторитета компании;
- укреплением лояльности персонала;
- здоровым социально-психологическим климатом в коллективе;
- повышением эффективности адаптации персонала;
- профилактикой буллинга и моббинга в коллективах;
- повышением привлекательности компании как работодателя и т. д.

Telegram-канал PSH (Psychological Self Help). В процессе исследования нами был создан программный продукт в виде чат-бота на платформе Telegram. Данный чат-бот позволит сотрудникам отслеживать свое эмоциональное состояние и предложит методы его корректировки. Также разработанная платформа проинформирует о том, как распознать признаки буллинга и моббинга в коллективе, поможет найти пути минимизации этих проблем.

На базе чат-бота содержится информация по следующим направлениям:

1. Профессиональное выгорание.
2. Эмоциональный интеллект.
3. Социальный интеллект.
4. Склонность к деструктивному поведению.
5. Стилль управления.
6. Манипулятивные наклонности.
7. Моббинг и буллинг на рабочем месте.

Отрицание важности и влияния данных факторов на эмоциональное и психологическое равновесие сотрудников несет в себе следующие риски:

- создание благоприятной обстановки для моббинга и/или буллинга в коллективе;
- профессиональное выгорание руководителей и сотрудников;
- превышение полномочий, унижение по половому, возрастному или другому признаку и т. д.
- проявление профессиональной некомпетентности, приводящее к функциональным нарушениям;
- консервативное поведение – неприятие, игнорирование инноваций;
- завуалированное деструктивное поведение;
- склонности к манипулятивному поведению – воздействиям скрытого характера;

- стремление реализовать собственные эгоистические интересы;
- асоциальное поведение – проявление при-
вычек и склонностей, осуждаемых обществом.

Для минимизации данных рисков на платформе представлен следующий инструментарий (табл. 3).

Таблица 3

Инструментарий платформы Telegram-канал PSH (Psychological Self Help)

Категория	Объект исследования	Инструменты оценки
Руководитель	Профессиональное выгорание	Диагностика профессионального выгорания (по теории К. Маслач и С. Джексона). Способен выявить следующие его составляющие: эмоциональное истощение, деперсонализацию, редукцию профессионализма
	Эмоциональный интеллект	Тест эмоционального интеллекта (далее – ЭМИн) Д. В. Люсина. Данный опросник поможет определить, насколько у респондента развиты способности к пониманию своих эмоций и управлению ими, а также насколько он умеет определять эмоции других людей и влиять на них
	Социальный интеллект	Тест «Социальный интеллект Гилфорда» – Four Factor Test of Social Intelligence – психодиагностическая методика, созданная Дж. Гилфордом на основе собственной модели структуры интеллекта. Оценивается умение анализировать невербальные сигналы человека, способности к логической группировке общих принципов, способность понимать логику действий человека в зависимости от контекста ситуации
	Склонность к деструктивному поведению	Опросник агрессивности Басса – Дарки, предназначен для диагностики агрессивных и враждебных реакций по 8 показателям: физической и косвенной агрессии, раздражению, негативизму, обиде, подозрительности, вербальной агрессии, чувству вины
	Стиль управления	Методика определения стиля руководства трудовым коллективом В. П. Захарова и А. Л. Журавлёва направлена на определение стиля руководства трудовым коллективом посредством анализа 16 групп утверждений о взаимодействии руководства и коллектива
	Манипулятивные наклонности	Шкала манипулятивного отношения Т. Банта – личностный опросник, выявляющий склонность к манипулированию другими людьми
Подчиненные	Профессиональное выгорание	Диагностика профессионального выгорания (по теории К. Маслач и С. Джексона). Способен выявить следующие его составляющие: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция профессионализма
	Типы личности и взаимодействие между ними (деловая соционика)	Тест на соционический тип, таблица с расшифровкой взаимоотношений между различными типами личности
	Уровень тревожности	Шкала личностной тревожности Спилбергера – Ханина помогает обозначить спектр ситуаций, которые человек воспринимает как угрозу и прибегает к защитному механизму в виде тревоги
	Уровень профессиональной мотивации	Тест для оценки мотивации личности
	Удовлетворенность условиями труда	Тест «Диагностика удовлетворенности работой»

Примечание: составлено авторами.

Разработанный чат-бот содержит в себе следующие функциональные возможности:

- оценку психологического и эмоционального состояния пользователя;
- просвещение пользователей в сфере особенностей психологии управления персоналом;
- возможность самодиагностики наличия негативных последствий рабочего процесса (выгорание, стресс, тревожность и т. д.);

- рекомендации по минимизации негативных последствий рабочего процесса;

- информирование пользователей о моббинге и буллинге на рабочем месте и способах борьбы с ними.

Информация, предоставленная в Telegram-канале PSH (Psychological Self Help), поможет пользователям начать процесс минимизации таких негативных явлений рабочего

процесса, как профессиональное выгорание, стресс, давление со стороны руководства, тревожность и т. д. Встроенный инструмент позволит оценить и при необходимости повысить уровень эмоционального и социального интеллекта, выявить склонности к деструктивному и манипулятивному поведению, а также распознать признаки моббинга и буллинга в коллективе.

Методики, прописанные в чат-боте, универсальны и подходят для использования как подчиненными, так и руководителями организаций разных сфер деятельности. Рекомендуется прибегать к помощи данного информационного продукта при возникновении негативных эмоций и мыслей в ходе рабочего процесса, при возникновении регулярных конфликтов в коллективе или предпосылок к моббингу/буллингу. Также возможно ежедневное использование в качестве инструмента самодиагностики эмоционального фона в случае ведения дневника эмоций при прохождении психотерапии со специалистом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Социально-психологическая адаптация – это координация личности и социальной среды организации, цель которой заключается в обеспечении идеального равновесия между личными и корпоративными целями и задачами. Она предполагает активную позицию индивида, осознание своего социального статуса и связанного с ним ролевого поведения как способа восприятия индивиду-

альных способностей индивида в процессе группового решения проблем. Новые сотрудники должны понимать свою роль в иерархии, усваивать ценности компании и необходимые поведенческие навыки.

В результате исследования были выявлены следующие основные проблемы адаптации, встречающиеся в современных организациях:

- частое отсутствие эффективной программы наставничества, необходимой новым сотрудникам;
- превышение полномочий со стороны руководства по отношению к подчиненным;
- отсутствие мер пресечения девиантного поведения руководителей;
- нежелание сотрудников проявлять инициативу и брать на себя ответственность под влиянием вышеупомянутых проблем.

Совершенствование процесса психологической адаптации должно иметь комплексный характер, поэтому разработанное положение должно подкрепляться иными предложенными в работе методами поддержания здорового психологического климата в организации, такими как профилактика моббинг-процессов, повышение уровня гуманизации труда, регулярное обучение и развитие персонала и т. д.

Также для этих целей был создан программный продукт в виде чат-бота на платформе Telegram. Данный чат-бот позволит сотрудникам отслеживать свое эмоциональное состояние и предложит методы его корректировки.

Список источников

1. Муменов Р. Р. Гуманизация труда и ее социально-экономическая роль в организации производства // Вестн. науки и образования. 2019. № 2–1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gumanizatsiya-truda-i-ee-sotsialno-ekonomicheskaya-rol-v-organizatsii-proizvodstva> (дата обращения: 28.03.2022).
2. Конаплёва А. В. Система адаптации персонала: плюсы и минусы // Социокультур. консолидации современ. рос. общества. 2017. С. 85–88. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30045211> (дата обращения: 28.03.2022).
3. Чуланова О. Л. Формирование, развитие и коучинг эмоциональной компетентности в управлении персоналом организации : моногр. Сургут : Дефис, 2010. 218 с.
4. Скакалина Л. С. Особенности адаптационных программ в российских и зарубежных организа-

References

1. Mumenov R. R. Humanization of Labor and Its Socio-Economic Role in the Organization of Production // Vestn. nauki i obrazovaniia. 2019. No. 2–1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gumanizatsiya-truda-i-ee-sotsialno-ekonomicheskaya-rol-v-organizatsii-proizvodstva> (accessed: 28.03.2022). (In Russian).
2. Konapleva A. V. Sistema adaptatsii personala: pliusy i minusy // Sotsiokultur. konsolidatsii sovremen. ros. obshchestva. 2017. P. 85–88. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30045211> (accessed: 28.03.2022). (In Russian).
3. Chulanova O. L. Formirovanie, razvitie i kouching emotsionalnoi kompetentnosti v upravlenii personalom organizatsii : Monograph. Surgut : Defis, 2010. 218 p. (In Russian).
4. Skakalina L. S. Peculiarities of Adaptation Programs in Russian and Foreign Organizations // Scientific

- циях // Ученые зап. Тамбов. отд-ния РoCMY. 2019. № 15. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-adaptatsionnyh-programm-v-rossiyskih-i-zarubezhnyh-organizatsiyah> (дата обращения: 22.03.2022).
5. Сергеева С. Е. Зарубежный опыт адаптации персонала: эффективные и универсальные методики, их отличия от российских // Директор по персоналу. 2017. № 9. С. 8.
 6. Долженко Р. А. К чему ведут основные тенденции в трансформации системы трудовых отношений страны: прекаризации или гуманизации труда? // Теоретич. и приклад. экономика. 2017. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-chemu-vedut-osnovnye-tendentsii-v-transformatsii-sistemy-trudovyh-otnosheniy-strany-prekarizatsii-ili-gumanizatsii-truda> (дата обращения: 23.03.2022).
 7. Толстошеев Н. Е. Особенности процесса адаптации в США и Японии // European Science. 2017. URL: <https://esa-conference.ru/wp-content/upload/file/pdf/Tolstosheev-Nikita-Evgenevich.pdf> (дата обращения: 23.03.2022).
 8. Мирошниченко Ю. В. Адаптация персонала: опыт зарубежных и отечественных предприятий // Проблемы и перспективы развития предпринимательства. 2019. № 1. С. 25–30.
 9. Чунина М. Е., Тихонов А. И. Развитие системы наставничества как важный элемент адаптации персонала // Москов. экономич. журн. 2019. № 9. URL: <https://qje.su/ekonomicheskaya-teoriya/moskovskij-ekonomicheskij-zhurnal-9-2019-18/?print=print> (дата обращения: 23.03.2022).
 10. Красникова Я. В. Гуманизация человеческих отношений: зарубежный и отечественный опыт // Гуманитар. научн. журн. 2018. № 1–1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gumanizatsiya-chelovecheskih-otnosheniy-zarubezhnyy-i-otechestvennyy-opyt> (дата обращения: 23.03.2022).
 11. Секу К. Адаптация нового персонала на предприятии // Науч. журн. КубГАУ. 2018. № 105 (01). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/adaptatsiya-novogo-personala-na-predpriyatii> (дата обращения: 01.01.2022).
 12. Лебедева Т. Е., Егоров Е. Е. Использование социально-психологических технологий оценки адаптации персонала в организации // Мир науки. 2018. № 5. URL: <https://mir-nauki.com/51psmn518.html> (дата обращения: 01.01.2022).
 13. Колесникова О. С. Разбитые окна, разбитый бизнес // Упр. персоналом. 2015. № 17. URL: <https://www.top-personal.ru/issue.html?3966> (дата обращения: 01.02.2022).
 14. МакКеон Г. Можно ли перевернуть Стэнфордский эксперимент? // Harvard Business Review Россия. 2015. URL: <https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/p14122> (дата обращения: 02.02.2022).
 15. Чуланова О. Л. Эмоциональная компетентность в управлении персоналом // Вестн. ун-та (ГУУ). 2011. № 16. С. 135–138.
- Notes of the Tambov Branch of the RUYS. 2019. No. 15. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-adaptatsionnyh-programm-v-rossiyskih-i-zarubezhnyh-organizatsiyah> (accessed: 22.03.2022). (In Russian).
5. Sergeeva S. E. Zarubezhnyi opyt adaptatsii personala: effektivnye i universalnye metodiki, ikh otlichiia ot rossiiskikh // Direktor po personalu. 2017. No. 9. P. 8. (In Russian).
 6. Dolzhenko R. A. What the Main Trends in Transformation of Labor Relations System of the Country Lead to: The Precarization or Humanization of Labor? // Theoretical and Applied Economics. 2017. No. 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-chemu-vedut-osnovnye-tendentsii-v-transformatsii-sistemy-trudovyh-otnosheniy-strany-prekarizatsii-ili-gumanizatsii-truda> (accessed: 23.03.2022). (In Russian).
 7. Tolstosheev N. E. Osobennosti protsessa adaptatsii v SShA i Iaponii // European Science. 2017. URL: <https://esa-conference.ru/wp-content/upload/file/pdf/Tolstosheev-Nikita-Evgenevich.pdf> (accessed: 23.03.2022). (In Russian).
 8. Miroshnichenko Yu. V. Personnel Adaptation: Experience of Foreign and Domestic Enterprises // Problems and Prospects of Entrepreneurship Development. 2019. No. 1. P. 25–30. (In Russian).
 9. Chunina M. E., Tikhonov A. I. The Development of a Mentoring System as an Important Element of Staff Adaptation // Moscow Economic Journal. 2019. No. 9. URL: <https://qje.su/ekonomicheskaya-teoriya/moskovskij-ekonomicheskij-zhurnal-9-2019-18/?print=print> (accessed: 23.03.2022). (In Russian).
 10. Krasnikova Ya. V. Gumanizatsiia chelovecheskikh otnoshenii: zarubezhnyi i otechestvennyi opyt // Gumanitar. nauchn. zhurn. 2018. No. 1–1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gumanizatsiya-chelovecheskih-otnosheniy-zarubezhnyy-i-otechestvennyy-opyt> (accessed: 23.03.2022). (In Russian).
 11. Seku K. Adaptation of New Worker in the Company // Scientific Journal of KubSAU. 2018. No. 105 (01). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/adaptatsiya-novogo-personala-na-predpriyatii> (accessed: 01.01.2022). (In Russian).
 12. Lebedeva T. E., Egorov E. E. The Use of Socio-Psychological Technologies for Assessing the Adaptation of Personnel in Organizations // World of Science. 2018. No. 5. URL: <https://mir-nauki.com/51psmn518.html> (accessed: 01.01.2022). (In Russian).
 13. Kolesnikova O. S. Razbitye okna, razbityi biznes // Upr. personalom. 2015. No. 17. URL: <https://www.top-personal.ru/issue.html?3966> (accessed: 01.02.2022). (In Russian).
 14. McKeown G. Can We Reverse the Stanford Prison Experiment? // Harvard Business Review Russia. 2015. URL: <https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/p14122> (accessed: 02.02.2022). (In Russian).
 15. Chulanova O. L. Emotsionalnaia kompetentnost v upravlenii personalom // Vestn. un-ta (GUU). 2011. No. 16. P. 135–138. (In Russian).

16. Чуланова О. Л., Рябова А. М., Колесов О. С. Разработка инструментария интеграции технологии «экологичный офис» и технологии well-being в работу с персоналом с позиций гуманизации трудовой деятельности // Вестн. Евраз. науки. 2021. № 2. URL: <https://esj.today/PDF/01ECVN221.pdf> (дата обращения: 02.02.2022).
17. Чуланова О. Л., Булгакова С. А. Исследование применения технологии well-being в гуманизации трудовой деятельности персонала организаций в цифровой экономике // Вестн. Евраз. науки. 2019. № 3. URL: <https://esj.today/PDF/40ECVN319.pdf> (дата обращения: 02.02.2022).
18. Таскин Е. «Практики»: Садист внутри тебя. Эксперимент Стэнли Милгрэма. URL: <http://concepture.club/post/nauka/praktiki-sadist-vnutri-tebja-eksperiment-stenli-milgrema> (дата обращения: 02.02.2022).
19. Уласович К. Психологи недооценили сообразительность участников эксперимента Милгрэма // N+1. 2017. URL: <https://nplus1.ru/news/2017/12/15/reconsider> (дата обращения: 04.02.2022).
20. Cherry K. Milgram's Experiments and the Perils of Obedience // Verywell Mind. 2019. URL: <https://www.verywellmind.com/the-milgram-obedience-experiment-2795243> (дата обращения: 04.02.2022).
21. Romm C. Rethinking One of Psychology's Most Famous Experiments // The Atlantic. January 28, 2015. URL: <https://www.theatlantic.com/health/archive/2015/01/rethinking-one-of-psychologys-most-infamous-experiments/384913/> (дата обращения 04.02.2022).
22. Лучина Е. А. Моббинг и буллинг: особенности проявления моббинга в России // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2019. № 13. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mobbing-i-bulling-osobennosti-proyavleniya-mobbinga-v-rossii> (дата обращения: 24.02.2022).
23. Низола Д. А., Смorkалова Т. Л. Моббинг и пути его искоренения // European Science. 2017. No. 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mobbing-i-puti-ego-iskoreneniya> (дата обращения: 05.03.2022).
24. Осипян И. Ю. Трудовая адаптации работника как одно из важнейших направлений работы с персоналом // Путь науки. 2017. Т. 1, № 5. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/51PSMN518.pdf> (дата обращения: 05.03.2022).
25. Петрова Е. А. Методические подходы к оценке системы адаптации персонала // Вестн. ВолГУ. Сер. 3 : Экономика. Экология. 2015. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskie-podhody-k-otsenke-sistemy-adaptatsii-personala> (дата обращения: 05.03.2022).
16. Chulanova O. L., Ryabova A. M., Kolesov O. S. Development of Tools for Integrating "Green Office" Technology and Well-Being Technology into Work with Personnel from the Standpoint of Humanization of Work // The Eurasian Scientific Journal. 2021 No. 2. URL: <https://esj.today/PDF/01ECVN221.pdf> (accessed: 02.02.2022). (In Russian).
17. Chulanova O. L., Bulgakova S. A. Study of the Use of Technology "Well-Being" in the Humanization of the Work Activities of the Staff of Organizations in the Digital Economy // The Eurasian Scientific Journal. 2019. No. 3. URL: <https://esj.today/PDF/40ECVN319.pdf> (accessed: 02.02.2022). (In Russian).
18. Taskin E. "Praktiki": Sadist vnutri tebia. Eksperiment Stenli Milgrema. URL: <http://concepture.club/post/nauka/praktiki-sadist-vnutri-tebja-eksperiment-stenli-milgrema> (accessed: 02.02.2022). (In Russian).
19. Ulasovich K. Psikhologi nedootsenili soobrazitelnost uchastnikov eksperimenta Milgrema // N+1. 2017. URL: <https://nplus1.ru/news/2017/12/15/reconsider> (accessed: 04.02.2022). (In Russian).
20. Cherry K. Milgram's Experiments and the Perils of Obedience // Verywell Mind. 2019. URL: <https://www.verywellmind.com/the-milgram-obedience-experiment-2795243> (accessed: 04.02.2022).
21. Romm C. Rethinking One of Psychology's Most Famous Experiments // The Atlantic. January 28, 2015. URL: <https://www.theatlantic.com/health/archive/2015/01/rethinking-one-of-psychologys-most-infamous-experiments/384913/> (accessed 04.02.2022).
22. Luchina E. A. Mobbing and Bullying: The Specifics of Mobbing in Russia // Aktualnye problemy aviatsii i kosmonavтики. 2019. No. 13. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mobbing-i-bulling-osobennosti-proyavleniya-mobbinga-v-rossii> (accessed: 24.02.2022). (In Russian).
23. Nizola D. A., Smorkalova T. L. Mobbing i puti ego iskoreneniia // European Science. 2017. No. 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mobbing-i-puti-ego-iskoreneniya> (accessed: 05.03.2022). (In Russian).
24. Osipyan I. Yu. Labour Adaptation of an Employee as One of the Most Important Aspects of HR Management // The Way of Science. 2017. Vol. 1, No. 5. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/51PSMN518.pdf> (accessed: 05.03.2022). (In Russian).
25. Petrova E. A. Methodical Approaches to the Assessment of Personnel Adaptation System // Science Journal of Volgograd State University. Global Economic System. 2015. No. 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskie-podhody-k-otsenke-sistemy-adaptatsii-personala> (accessed: 05.03.2022). (In Russian).

Информация об авторах

О. Л. Чуланова – доктор экономических наук, профессор.
А. А. Абдернасилова – студент.

Information about the authors

O. L. Chulanova – Doctor of Sciences (Economics), Professor.
A. A. Abdernasirova – Student.