

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ
Кафедра общей и социальной психологии

не рекомендовано
РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ
В ГЭК

Заведующий кафедрой
канд. психолог. наук

О.С. Андреева

2019 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

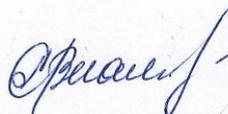
магистра

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ К ПРИНЯТИЮ НОВОВВЕДЕНИЙ У СОТРУДНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

37.04.01. Психология

Магистерская программа «Психология управления персоналом (HR)»

Выполнила работу
студентка 3 курса
заочной формы обучения



Малютина
Любовь
Викторовна

Научный руководитель:
канд. психолог. наук,
доцент



Мурзина
Юлия
Сергеевна

Рецензент:
канд. психолог. наук,
доцент



Дурманова
Ирина
Владимировна

Тюмень
2019

Малютина Любовь Викторовна. Психологическая готовность к принятию нововведений у сотрудников государственных и коммерческих организаций: выпускная квалификационная работа магистра: 37.04.01. Психология, магистерская программа «Психология управления персоналом (HR)» / науч. рук. Ю.С. Мурзина; рец. И.В. Дурманова; Тюменский государственный университет, Институт психологии и педагогики, Кафедра общей и социальной психологии. – Тюмень, 2019. – 90 с.: граф., фот. – Библиогр. список: с. 61-66 (54 назв.). – Прил.: с. 69-90.

Ключевые слова: нововведения, адаптивность, организация, сотрудники, будущее, государственные и коммерческие организации

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ТРЕБОВАНИЯ К ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ РЕСУРСАМ ЧЕЛОВЕКА В СОВРЕМЕННОМ ДИНАМИЧНОМ МИРЕ	8
1.1. ТРЕБОВАНИЯ БУДУЩЕГО ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ И СОТРУДНИКОВ	8
1.1.1 Постоянные изменения в организациях как тренд.....	8
1.1.2 Требования будущего: навыки и личностные особенности	11
1.2. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ И ВОЗРАСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ В ПЕРИОД НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ	13
1.2.1 Психологические механизмы нововведений.....	15
1.2.2 Технологии проведения организационных изменений	19
1.2.3 Формирование готовности сотрудников к принятию нововведений	23
1.3 АДАПТИВНЫЕ СПОСОБНОСТИ ЛИЧНОСТИ	28
1.3.1 Стресс новизны и реакция на него сотрудников	31
1.3.2 Личностные особенности, способствующие принятию нововведений	33
ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1	36
ГЛАВА 2 ПРАКТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ АДАПТИВНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	37
2.1 ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ	37
2.1.1 Результаты по многоуровневому личностному опроснику «Адаптивность»	41
2.1.2 Результат по социально-психологической анкете «Отношение к будущему»	48
2.1.3 Статистическая проверка значимости различий по группам.....	55
ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2	57
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	59
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	61
СПИСОК ИЛЛЮСТРАТИВНОГО МАТЕРИАЛА	67
ПРИЛОЖЕНИЯ 1-6	69

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность. Современный мир динамично развивается и изменения стали уже неотъемлемой частью современной жизни организации. В разных сферах деятельности появляется большое разнообразие нововведений. Очень часто необходима адаптация сотрудников организации к требованиям внешней и внутренней среды, к овладению новыми знаниями и технологиями.

Чуть больше десяти лет назад возникла обеспокоенность, среди специалистов, по поводу дисбаланса на рынках труда и образовательных услуг. В профессиональной структуре занятости отмечают, что с 2008 года, больше всего увеличилось количество руководителей — практически в два раза — с 4,4 % до 8,6 %, специалистов высшей квалификации — с 15,6 % до 20,4 %, работников сферы обслуживания — с 11,8 % до 14,5 %. Меньше при том стало число квалифицированных специалистов на 10 %, неквалифицированных — меньше на 20 %, а работников сельского хозяйства меньше почти на 40 %. В итоге доля работников высоких профессиональных квалификаций составила 62 % от общего количества занятых, а доля низкоквалифицированных работников — всего лишь 38 %. По прогнозам специалистов, тенденция в ближайшие годы сохранится. Из 1,2 миллиона выпускников высших учебных заведений около 40 % составляли экономисты и юристы, при этом экономика испытывала недостаток в технологах, инженерах, химиках, биологах. Такая ситуация сохраняется и сейчас. На сегодняшний день в нашей стране явный переизбыток экономистов, управленцев и дефицит врачей, учителей, инженеров и агрономов. При выборе будущей профессии стоит внимательно проанализировать ее перспективы на рынке. Например, в 2018 году топ-5 профессий для специалистов с высшим образованием выглядел следующим образом: 1. Специалист информационных технологий, 2. Инженер, 3. Маркетолог-аналитик, 4. Сотрудники социальной сферы, 5. Переводчик.

По прогнозам аналитиков, к 2020 г. устареют и начнут «уходить» с рынка труда такие интеллектуальные профессии, как библиотекарь, архивариус, турагент и некоторые другие. Вслед за ними — журналист, юрисконсульт,

нотариус, провизор, диспетчер, системный администратор и многие другие. Наряду с процессом устаревания одних профессий, идет процесс формирования новых профессий [30].

В «Сколково» выпустили «Атлас новых профессий», который поможет родителям студентов и самим студентам выбрать самую подходящую специальность и при этом быть востребованными на рынке труда [48]. В проекте приняли участие почти 2500 экспертов как из России, так и из зарубежа. Ими были спрогнозированы востребованные профессии по 25 отраслям экономики, часть которых появятся на рынке труда до 2020 года, а часть до 2030 года.

При нововведениях можно выделить три группы сотрудников, первые принимают все новое довольно быстро, вторые спустя долгое время, либо не принимают вообще, третья группа, это чаще всего большинство, занимают промежуточное положение между двумя позициями [27].

Оставаться хорошим специалистом на рынке труда, необходимо быть конкурентноспособным. Для самосовершенствования необходимо постоянно обучаться, развиваться и приобретать новые навыки и компетенции.

Работодатель очень часто стоит перед выбором, принять нового сотрудника с необходимыми навыками и компетенциями и затратить время на его адаптацию и вхождение в производственный процесс или обучить уже имеющегося сотрудника. Но тут возникает проблема как не ошибиться с обучением специалиста, то есть сможет ли он быстро перестроиться, адаптироваться и начать работать в условиях нововведений.

Проблема. Психологическая готовности сотрудников к принятию нововведений в целом изучена. Но не рассмотрена в сравнении между государственными и коммерческими организациями. Цели деятельности двух типов организаций различны. Цель государственных организаций - реализация политики, удовлетворение и защита государственных и общественных некоммерческих интересов и нацелена на процесс. Основной целью коммерческих организаций является извлечение прибыли и нацелено на результат.

Объект исследования. Организационное поведение в период нововведений.

Предмет исследования. Психологическая готовность сотрудников организации к принятию нововведений.

Цель исследования. Сравнить психологическую готовность к нововведениям сотрудников государственных и коммерческих организаций.

Для реализации поставленной цели были определены **следующие задачи** исследования:

1. Изучить отечественный и зарубежный опыт внедрения нововведений;
2. Изучить организационные и мотивационные механизмы нововведений;
3. Изучить и описать психологические механизмы нововведений;
4. Изучить имеющиеся методы и формы определения адаптивного потенциала сотрудников;
5. Провести эмпирическое исследование адаптивных способностей у сотрудников государственных учреждений и коммерческих организаций;
6. Интерпретировать полученные данные, проверить гипотезу исследования.

Л.Г. Почебут в своем исследовании обозначает, одни из факторов, определяющих эффективность нововведений, является психологическая готовность персонала и его адаптивные способности к участию в процессе нововведения [33].

Гипотеза исследования.

Уровень адаптивных способностей влияющий на психологическую готовность к принятию нововведений, у сотрудников государственных организаций ниже, чем у сотрудников коммерческих организаций.

Фактологическая база: испытуемые возраста от 30 до 45 лет, образование высшее, состоящие в браке, имеют детей, стаж работы от 1 года, сфера деятельности государственное и коммерческая организации, в количестве 20/20 человек.

Для исследования были применены следующие **методы**:

1. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина.
2. Анкета «Отношение к будущему».

Теоретической платформой стали отечественные и зарубежные исследования:

1. А.Н. Леонтьев – «Деятельность. Сознание. Личность» [19];
2. Г. Гримм [9];
3. Д. Коттер [16], У. Бриджес [5], - Модели организационных изменений, определяющих последовательность и содержание основных этапов их проведения;
4. Б. Г. Ананьев [1] – личностный потенциал связан с индивидуально-психическим развитием;
5. Й. Шумпетер [46] – теория экономического развития;
6. Е. Лошкарева, П. Лукша, И. Ниненко, И. Смагин, Д. Судаков [20] – навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире.

Практическая значимость исследования. Результаты работы будут полезны руководителям, HR-специалистам, отвечающим за адаптацию сотрудников, при распределении новых обязанностей, а также для дальнейшей исследовательской деятельности.

ГЛАВА 1. ТРЕБОВАНИЯ К ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ РЕСУРСАМ ЧЕЛОВЕКА В СОВРЕМЕННОМ ДИНАМИЧНОМ МИРЕ

Современный динамичный мир, прежде всего связан с четвертой промышленной революцией, он затрагивает не только экономику или национальные интересы. В первую очередь он относится к каждому человеку. Чтобы стать успешным в такой ситуации, необходимо меняться. Об этом в своей лекции в БФУ им. И. Канта рассказал Андрей Шаронов, президент Московской школы управления «Сколково» [49].

1.1. ТРЕБОВАНИЯ БУДУЩЕГО ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ И СОТРУДНИКОВ

1.1.1 Постоянные изменения в организациях как тренд

Тренд – преобладающая тенденция, общее направление развития чего-либо (общественного мнения, моды, политики и т.п.).

Предприятия и организации сегодня сталкиваются с огромным потоком инноваций, что неизбежно ведет за собой нововведения. В условиях динамичного рынка организации, чтобы выжить, должны быстро адаптироваться к изменениям внешней среды. Нередко сложность и скорость изменений проверяют на деле способность менеджеров и работников приспосабливаться к ситуации. Если у организации не получается провести необходимые изменения, то ей приходится платить за это очень высокую цену.

Открытый и динамичный характер организации, противоречивость целей и деятельности ее отдельных подсистем рождает постоянные потребности в изменениях, в противном случае ее способность к выживанию в динамичной обстановке ставится под угрозу. Требования к изменениям поступают как изнутри организации, в виде потребностей и ожиданий работников, так и извне в виде усиливающейся конкуренции, технологических инноваций, нового законодательства, давления социальных факторов. Одни организации проводят изменения после того, как эти требования окажут на них давление, другие стремятся предусмотреть появление подобного давления и провести изменения в превентивном порядке.

Основные тренды на рынке труда способствуют возникновению навыков будущего. Выделяется ряд трендов, оказывающих существенное влияние на все секторы экономики и определяющих то, как будет выглядеть рабочий процесс в ближайшем будущем [20]. Основные тренды, определяющие образ рабочего места в 21 веке:

- цифровизация всех сфер жизни;
- автоматизация в промышленности и экономике;
- глобализация экономики, знаний и технологий;
- экологизация;
- демографические изменения;
- сетевое общество;
- ускорение технологических и социальных изменений и как следствие — новый сложный мир.

Тренды на рынке труда изменяются с учетом опережающего влияния информационных технологий на все сферы жизни человека. Они открывают массу возможностей для развития личностных качеств, самосовершенствования, ведь в современных реалиях важно продвигать свой бренд, быть мобильным и многозадачным. Все перечисленные изменения происходят под влиянием одного общего мегатренда — ускорения. Новые технологии возникают все быстрее. Этот мегатренд не только воздействует на обозначенные изменения, но и задает темпы обновления окружающего мира — темпы, к которым не готовы большинство существующих социальных институтов.

Важно отметить, что в разных странах влияние всех этих трендов будет ощущаться по-разному.

Интернет, как известно, активно вошел в нашу жизнь и продолжает развиваться, но еще не 100 % населения охвачено им. Согласно данным сайта Википедия [53] за 2017 год можно увидеть весь охват населения в мире (Таблица 1, Таблица 2):

Таблица 1

Интернет-пользователи по всему миру

Население	2005	2010	2017
Мировое население	6,5 Миллиарда	6,9 миллиарда	7,4 миллиарда
Пользователей по всему миру	16%	30%	48%
Пользователей в развивающихся странах	8%	21%	41,3%
Пользователей в развитых странах	51%	67 %	81 %

Таблица 2

Интернет-пользователей по регионам

Страны	2005	210	2017
Африка	2%	10%	21,8%
Средняя и Южная Америка	36%	49%	65,9%
Арабские страны	8%	26%	43,7%
Азия и Океания	9%	23%	43,9%
Страны СНГ	10%	34%	67,7%
Европа	46%	67%	79,6%

Россия (Таблица 3) занимает 41 место в списке стран по числу пользователей Интернета на 30 июня 2017 года.

Таблица 3

Список стран по числу пользователей Интернета на 30 июня 2017 года

№ п/п	Страна	Пользователи	% от населения
1	Норвегия	5 044 737	96,81
2	Дания	5 461 026	96,33
3	Фолклендские острова	2 875	95,84
4	Исландия	293 465	95
5	Великобритания	62 091 419	94,8
41	Россия	10 9552 842	76,4

Эти изменения рано или поздно окажут ощутимое влияние на каждого человека, вне зависимости от его местонахождения, и независимо является ли он сотрудником государственной или коммерческой организации, именно поэтому необходимо рассмотреть вопрос о навыках, потребности в которых возникнут в связи с новыми тенденциями на рынке труда.

1.1.2 Требования будущего: навыки и личностные особенности

Технологический прогресс меняет мир, и как следствие выдвигает новые требования к организации и сотрудникам. Меняются рабочие навыки, имеющихся у современных людей. Некоторые профессии исчезают, другие развиваются, новые технологии порождают новые профессии, и те, которых сейчас еще не существуют - станут обыденностью. В связи с этими изменениями важно знать о том, какие навыки и личностные особенности потребуются человеку в ближайшее будущее.

Навык – высшая степень владения действием, физическим упражнением, обязательной его характеристикой является качественное исполнение действия [7].

Навык осуществляется, когда человека к соответствующему действию побуждают какие-либо внешние условия. Без этой внешней к самому навыку стимуляции он не реализуется [2].

Исследователи института «Сколково» проанализировали все современные данные и вывели навыки будущего soft skills (мягкие навыки) и представили их на форуме ReForum 2018. Топ 10 soft skills [3].

1. Комплексное многоуровневое решение проблем (многозадачность) – развитая способность к решению новых, не четко определенных проблем в комплексе реальных условий.

2. Критическое мышление – использование логики и причинно-следственных связей для определения сильных и слабых сторон альтернативных решений, выводов и подходов к проблемам.

3. Креативность – способность выступать с необычными или разумными идеями по заявленной теме или ситуации, или развивать креативные подходы к решению проблем.

4. Умение управлять людьми – мотивация, развитие и управление командой по средством определения лучших исполнителей для конкретной задачи.

5. Взаимодействие с людьми – адаптация действий в соответствии с действиями других.
6. Эмоциональный интеллект – понимание реакций людей и причин, почему они так поступают.
7. Формирование собственного мнения и принятия решений – принятие решений с учётом возможных выгод и потерь.
8. Клиентоориентированность – активный поиск путей помощи людям.
9. Умение вести переговоры – способность объединения сторон для решения противоречий.
10. Гибкость ума (мышления) – умение создавать и использовать различные наборы правил для комбинирования или группирования вещей в различных комбинациях.

Существует и много других мнений о навыках которые нам будут необходимы в будущем. Практически каждый кто прогнозирует будущее выдвигает свое видение на то, какие навыки будут скоро необходимы.

Время в котором мы живем, характеризуется высокой сложностью, неопределённостью и изменчивостью среды. Послушность, следование стандарту, ограничение творческой способности, выполнение стандартных задач по шаблону — это не те качества, которые должны быть у человека нового мира. Креативность и умение находить нестандартные решения — вот, что нужно современному обществу. Помимо этого, очень важно научиться самостоятельно добывать новые знания, уметь работать в условиях многозадачности, ставить цели в обучении, следовать своим интересам.

В ближайшем будущем появится новая модель базовых навыков, которыми должен будет обладать практически каждый востребованный специалист. Современный рынок труда становится все более персонализированным. Становятся популярными ранее не известные формы найма на работу — деловые игры, где у соискателя на рабочее место могут оценить уровень эмпатии, креативности и умения находить нестандартные выходы из заданной ситуации и решения задач.

Всё это говорит о необходимости не только дальнейшего исследования навыков будущего, но и изучения способов обучения и применения.

1.2. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ И ВОЗРАСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ В ПЕРИОД НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

В период, когда возрастает неопределенность жизни в обществе, человеку требуются дополнительные внутренние силы и ресурсы для преодоления возникающих сложностей и проблем. У большинства людей возникает чувство страха перед неизведанным, неясным, новым. Они стремятся уйти от таких ситуаций, лишь немногим людям это доставляет удовольствие.

Д. Брунер считает, что те, кто стремится к определенности, обладают стереотипностью мышления, преувеличенным уважением к власти, неумением понимать людей и анализировать их поступки, а также наличием серьезных личностных проблем.

Люди хорошо переносящие ситуации неопределенности, обладают гибким умом и высоким уровнем интеллекта. Они относятся к ситуации неопределенности с интересом, поскольку неизвестность стимулирует их умственную деятельность и воображение, является прекрасной возможностью создать что то новое. Любители неизвестного, как правило, креативны и умеют полагаться на интуицию, а не только на логику, и при возникновении проблемы могут находить несколько способов ее решений. Так же эти люди обладают завидным психологическим здоровьем – у них низкий уровень тревожности, адекватная самооценка, знают свои сильные стороны и принимают собственные недостатки. Им присущ высокий уровень межличностной чувствительности, они умеют услышать и понять другого, найти общий язык с разными людьми.

В период нововведений необходимо учитывать и психологические особенности возрастных этапов жизненного пути работника.

На международном симпозиуме в шестидесятых годах прошлого века была принята схема жизненного цикла человека, которую представил Г. Гримм [9]. Согласно этой схемы возрастными особенностями считаются:

- юношеский возраст: 17 - 21 год для мужчин; 16 - 20 лет для женщин;

- средний возраст: первый период: 22 - 35 лет для мужчин; 21 - 35 лет для женщин, второй период: 36 - 60 лет для мужчин; 36 - 55 лет для женщин;
- пожилые люди: 61 - 75 лет для мужчин; 55 - 75 лет для женщин;
- старческий возраст: 74 - 90 для обоих полов. Долгожители: старше 90 лет.

Совокупность новых тенденций заставила мировое сообщество пересмотреть существующие возрастные особенности. Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) разработала, и в 2015 году представила новую возрастную классификацию:

- 25 до 44 лет - молодой возраст;
- 44-60 лет - средний возраст;
- 60-75 лет - пожилой возраст;
- 75-90 лет - старческий возраст;
- после 90 - долгожители.

При составлении классификации медицинские сотрудники руководствовались улучшением здоровья и внешнего вида человека, повышением способности к деторождению, сохранением работоспособности на протяжении многих лет и другими факторами.

Некоторые ученые убеждены, что эволюция человечества, на нынешнем этапе нуждается в развитии интеллектуальных свойств, самосовершенствовании людей. Сегодня природа затормаживает биологическое старение, умирание организма происходит медленнее, потому что теперь прогресс человечества требует развитого мозга и опыта, присущего представителям старшей возрастной группы. Высшего интеллектуального развития люди достигают после 40 лет, затем приходит мудрость. К семидесяти годам полностью сформирована жизненная, профессиональная и интеллектуальная база, которая может быть использована для дальнейшего развития человечества в биосфере. Численность населения с 60 до 90 лет увеличивается в пять раз быстрее, чем общая численность населения [54].

Каждый период предполагает особенности поведения личности в организациях, который должен учитываться. С возрастом накапливается опыт, формируются навыки, умение, в то же время формируются стереотипы, что снижает скорость овладения новыми знаниями и навыками. Сохранность работоспособности человека с возрастом зависит от уровня сложности решаемых им задач в организации, а так же от его индивидуальной способности к постоянному обучению.

1.2.1 Психологические механизмы нововведений

В начале 20 века формировалась новая область знания – наука о новом, нововведении, которая изучала закономерности возникновения, развития и внедрения новшеств в материальном производстве. Инновация базируется на новшестве, или нововведении называемой новацией. Новшество – это именно средство (новый метод, методика, технология, учебная программа и т.д.), а инновация – это процесс освоения этого средства. Нововведение представляет собой замену чего то старого, но что то новое.

Нововведение – в социально-психологическом аспекте - создание и внедрение различного вида новшеств, порождающих значимые изменения в социальной практике [15]. Различаются социально-экономические, организационно-управленческие и технико-технологические инновации [39].

Многие этапы в жизни каждой из организаций связаны с различными моментами успешного или неуспешного, активного или пассивного, научно обоснованного или «слепого» внедрения нововведений. Уровень, широта и глубина инноваций, учет внутренних и внешних переменных организации многом определяют успех нововведений. При этом если внешние переменные успеха часто отражают стабильность либо нестабильность экономической системы или конкретной ситуации, то, поскольку организации представляют собой системы, созданные людьми, внутренние переменные являются результатом решений, принимаемых руководством и сотрудниками организаций.

Процесс нововведений как правило затрагивает цели, структуру, задачи, технологию и человеческие ресурсы организации, которые называют внутренними взаимосвязанными переменными, и именно они являются предметом внимания психолога или HR-специалиста, работающего в области внедрения нововведений в различных организациях. Задачи HR-специалиста в период нововведений представлены на рисунке 1.

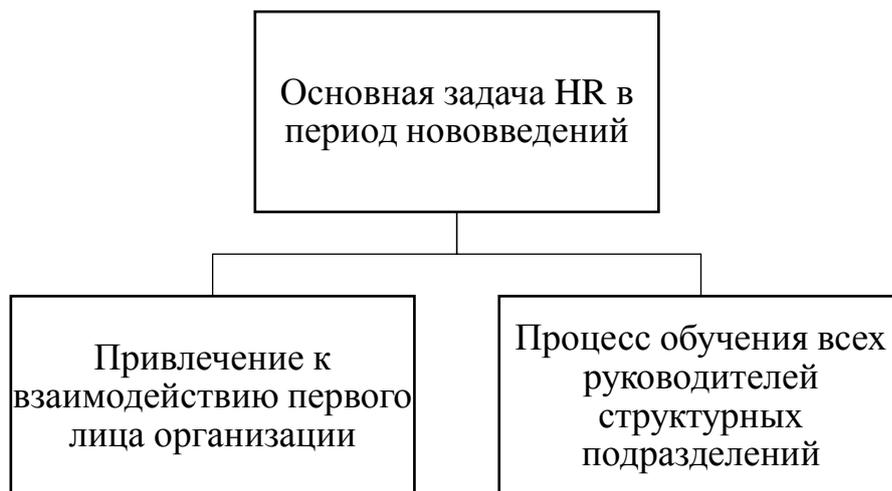


Рис.1 Основные задачи HR, в период нововведений

Любое нововведение имеет как технические, так и психологические последствия. В связи с этим становится понятной чрезвычайно важная роль социально-психологических факторов при внедрении нововведений. Для психологов это выражается в решении задачи обеспечения «психологического сопровождения» инноваций которое позволяет с наименьшими потерями преодолеть трудности нововведений. Нововведения могут быть радикальные и модифицирующие, продуктные, технологические, социальные, а так же:

- предметно-целевыми (производство и разработка новой продукции). С психологической точки зрения они в наибольшей степени характеризуются ожиданием усложнения работы;
- технико-технологическими (новые технологии и средства производства);

– организационно-управленческими (разработка новых организационных структур и применение новых методов управления коллективом);

– социально-экономическими (социальная разработка и применение новых экономических механизмов функционирования предприятия).

Нововведения с выраженным социальным аспектом по сравнению с материально-техническими нововведениями отличаются более тесной связью с конкретными общественными отношениями, деловой культурой. Показано, что одни и те же новшества могут по-разному проявлять себя в различных регионах и даже странах; социальные нововведения имеют большую сферу применения, т.к. внедрение новшеств затрагивает и управленческую, экономическую и др. сферы; существует сильная зависимость использования новшества от групповых и личных качеств сотрудников; в социальных нововведениях не столь очевидны и доказательны преимущества, как в случае с техническими нововведениями.

Нововведения любого типа обычно затрагивают значительное количество работников предприятия. В связи с этим выделяются основные ролевые позиции: постановщик проблемы, инноватор, инициатор, разработчик, эксперт, изготовитель, организатор, пользователь. Этот набор ролевых позиций зависит от содержания и масштаба нововведений и полностью встречается очень редко. Обязательными являются две позиции: организатор и пользователь. Некоторые позиции могут совпадать в одном лице. В то же время инновационная позиция и функциональное место работника могут не совпадать. Как правило, основным реализатором процесса нововведения является руководитель предприятия, и его поведение в таком случае отражает стандарты инновационного поведения – стремление быть первым, а значит, и предприимчивым, давать свободу действий творческим, талантливым сотрудникам и поддерживать энтузиастов. Поэтому главное в поведении руководителей – развитие у сотрудников мотивации инноваторов.

Для успеха внедрения нововведения необходимо учитывать психологический момент – важность группового принятия решений.

Посредством групповой дискуссии гораздо эффективнее можно добиться изменения установок в требуемом направлении, чем при обычном монологическом обращении к человеку. Кроме того, очень важную роль в процессе нововведений, играют эффективные коммуникации. Люди должны знать, что происходит в организации, что их ожидает в будущем, каковы вероятные последствия нововведения. Руководителям также полезно знать, как воспринимаются персоналом предлагаемые нововведения, что мешает их успешному внедрению, каковы предложения работников по поводу совершенствования инновационного процесса. Не способствует успешному внедрению нововведения неблагоприятный психологический климат в коллективе (высокая конфликтность и низкая сплоченность сотрудников, большая текучесть кадров).

Пошаговое внедрение изменений представлено на Рисунка 2:

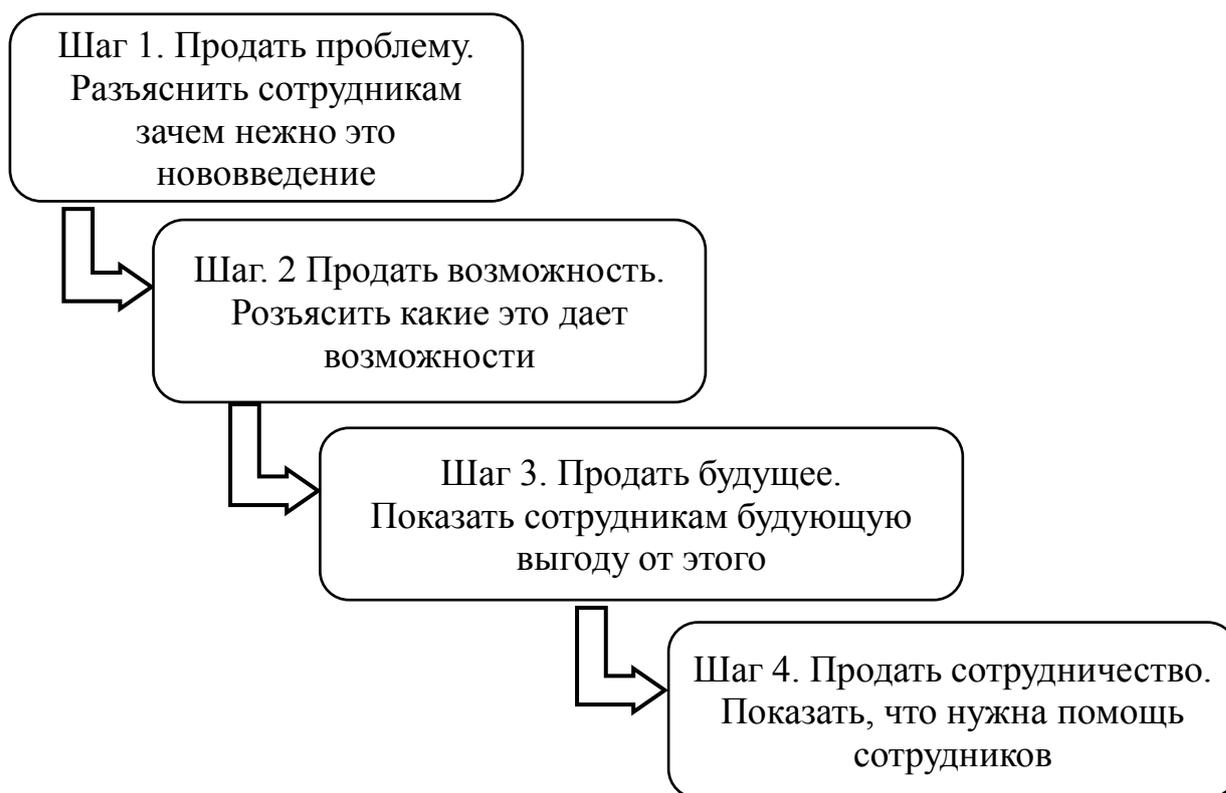


Рис.2 Пошаговое внедрение изменений

1.2.2 Технологии проведения организационных изменений

Моделей организационных изменений существует значительное количество, определяющих последовательность и содержание основных этапов их проведения.

Наиболее известными из них являются:

- 1) Курт Левин - трехступенчатая модель изменений;
- 2) Коттер - восемь шагов;
- 3) Уильям Бриджес - фазовая модель;
- 4) Балок и Баттен - проектный подход.

Трехступенчатую теорию изменений Курт Левин в 1944 г. и получившую в дальнейшем широкое распространение [34].

Согласно этой теории, организационные изменения должны проходить три ступени.

Первая ступень «Размораживание».

Организаторы изменений должны показать несоответствие существующего порядка вещей стоящим перед организацией задачам, можно сказать привычный организационный уклад «разморозить», заключающийся в стереотипах поведения сотрудников и стандартизированных бизнес-процессах. Процесс сложен, поскольку с помощью корпоративной культуры сложившиеся привычки и стереотипы поведения многократно культивировались и поощрялись, закреплялись на уровне подсознания персонала.

На ступени «размораживания» должны проводиться общие беседы и групповые обсуждения, показывающие необходимость организационных нововведений и отказа от старых стереотипов.

Целью «размораживания» является убеждение персонала в необходимости организационных изменений и побуждение к действиям.

Курт Левин, во время Второй мировой войны, провел небольшой эксперимент с американскими домохозяйками. В результате которого он доказал, что вовлеченность персонала обеспечивает сильную мотивацию.

«Движение» вторая ступень к новому состоянию организации. На этой ступени разработанные руководством мероприятия организационных изменений внедряются в жизнь организации.

«Замораживание» стало третьей ступенью цель которой заключается в закреплении нового организационного устройства, норм поведения, бизнес-процессов в работе персонала. Здесь показывается эффективность проведенных организационных изменений. С помощью системы корпоративных мероприятий закрепить новые стереотипы и организационные ценности в сознании сотрудников.

Джон Коттер, в 1996 г. предложил четкий алгоритм проведения организационных изменений, состоящий из обязательной последовательности восьми шагов [16].

Первый шаг. Создать в организации всеобщее понимание, что дальше нужно что то менять, убедить персонал в необходимости организационных изменений. Руководство организации на этом шаге, должно изучить рыночную конъюнктуру и свои конкурентные возможности, провести стратегический анализ состояния организации.

Второй шаг. Сформировать команды так называемых реформаторов по возможности из наиболее влиятельных сотрудников, всячески поощрять деятельность этих команд.

Третий шаг. Спроецировать, облик желаемого будущего организации, который надо создать, с целью повышения активности персонала. Разработать стратегию достижения нового облика организации.

Четвертый шаг. Активно пропагандировать среди персонала будущий облик организации, используя эффективные методы убеждения (беседы, тренинги, занятия)

Пятый шаг. Создать необходимые условия для претворения организационных изменений в жизнь – устранить возможные препятствия, изменить структуры и обязанности, противоречащие новому облику организации. Всячески поощрять готовность к риску и творческий подход.

Шестой шаг. Спланировать и достичь ближайшие результаты. На этом этапе полномочия по внедрению организационных изменений должны быть переданы широкой группе лиц. Для усиления мотивации персонала очень важно достижение краткосрочных побед и их активная пропаганда.

Седьмой шаг. Закрепление достижений и расширение преобразований за счет создания атмосферы доверия и понимания к новым подходам, распространения успешного опыта по всей организации, кадровых изменений и необходимых перестановок.

Восьмой шаг. Установление проведенных организационных изменений с помощью формализации правил поведения, введения соответствующей системы мотиваций сотрудников за достижение задач организационных изменений, формирование соответствующих проведенным изменениям системы ценностей организации.

Преобразование организации – очень сложный процесс, мало вероятно, что слепое следование модели Д. Коттера во всех случаях гарантирует успех изменений. Однако детально описанный подробный алгоритм действий облегчит задачу преобразований [16].

Уильям Бриджес фазовая модель управление переходом.

Первый тип - запланированные изменения, мероприятия, которые можно организовать и осуществить согласно плана;

Второй тип – переход. Психологический процесс, заключающийся в отказе от стереотипов прошлого поведения и восприятии нового.

Понятие перехода позволяет более глубоко осознать эмоциональное поведение и психологические проблемы сотрудников в ходе организационных изменений.

У. Бриджес разделил переход на три фазы [5]:

1 фаза - Окончание. Суть заключается в том, что прежде, чем построить что-то новое, нужно положить конец старому. Для этого надо определить:

– кто и что теряет в результате организационных изменений;

- предусмотреть реакцию этих сотрудников и открыто признать эти потери;

- многократно информировать и разъяснять о проводимых изменениях, поскольку людям понадобится время, чтобы это усвоить.

Конец должен быть обозначен.

- фаза - Нейтральная зона. Это переходный период, между старым и новым состоянием организации. Задачами этой фазы являются:

- обеспечение признания и восприятия персоналом нейтральной зоны как части процесса преобразований;

- создание (при необходимости) временных структур – групп специалистов и мини-команд;

- обеспечение ритмичной работы организации.

3 фаза - Новое начало. Психологическое и эмоциональное принятие персоналом нововведений. Его нельзя запланировать и предсказать, но можно поощрить, поддержать и усилить.

Фазы "окончание" и "нейтральная зона" длиннее для персонала организации, находящегося на более низких ступенях иерархии.

Проектный подход Баллока и Баттена. Четыре шага изменения организации[36].

Первый шаг. Исследования. Его задачей является подтверждение необходимости в изменениях, а также получение соответствующих ресурсов.

Второй шаг. Планирование. На этом шаге главные ответственные лица и необходимый технический персонал разрабатывают детальный план организационных изменений, прописывая порядок действий всем структурным подразделениям и должностным лицам организации.

Третий шаг. Действие. В точном соответствии с планом реализуются намеченные организационные изменения. Обязательно организуется обратная связь для введения поправок при изменении ситуации.

Четвертый шаг. Интеграция. На этом шаге осуществляется согласование изменений с другими сферами деятельности организации. Изменения формализуются установленным в организации порядком.

Данная модель применима, если организационные изменения носят локальный характер, являются внутренним делом организации, изолированы от внешнего окружения. Не подходит организации, когда она сталкивается со сложными, незнакомыми ей переменами.

В основу проектного подхода положены следующие основные предпосылки:

- организационные изменения являются технической проблемой, устраняемой с помощью конкретного технического решения;
- изменения можно структурировать и вести по плану;
- преобразовываемый организационный механизм должен быть изолирован.

Проектный подход уменьшает требования к квалификации исполнителей организационных изменений.

Кроме рассмотренных наиболее востребованных практикой методов организационных изменений существуют и другие многочисленные методы.

Анализ содержания рассмотренных моделей показывает, что их авторы главной задачей и проблемой организационных изменений считают преодоление психологических и эмоциональных барьеров персонала, затрудняющих принятие ими новых стереотипов поведения. Предлагаемые в моделях организационные мероприятия имеют целью вовлечения сотрудников в процесс преобразований с помощью "мягких" методов.

1.2.3 Формирование готовности сотрудников к принятию нововведений

Для достижения высокой эффективности деятельности организаций, руководство компаний постоянно ставят перед собой новые цели, задачи, вводят новые мероприятия, меняют условия работы сотрудников. Потребность в изменениях на предприятиях возникает как под воздействием внешних факторов: социальные изменения, внешнеэкономическая конъюнктура, новые

открытия, ужесточение конкуренции, так и внутренних: низкая эффективность, высокие издержки производства, финансовые проблемы, неэффективная организационная структура, узкие места на производстве. Страдает от всего этого, естественно, персонал организации. Не каждый сотрудник готов к постоянным изменениям, не все хотят меняться, обучаться, развиваться.

Важной задачей является снижение высокого риска противодействия нововведениям с минимальными потерями для самого предприятия и его сотрудников.

Руководители предприятия всегда думают, что любые нововведения должны быть понятны персоналу, и оказываются, не готовы к агрессивной реакции сотрудников на внедрение чего то нового [31].

Причинами такого поведения людей является неуверенность в себе, страх, нежелание что-либо менять в своей жизни. Сотрудники боятся потерять рабочее место, утратить в результате реорганизации определенный статус, не суметь приспособиться к новым требованиям.

Общеизвестно, что существуют факторы, которые могут замедлять осуществление изменений в организациях, делать их малоэффективными. Опрос менеджеров 210 североамериканских компаний показал, что только четверть опрошенных оценили имевшийся у них опыт внедрения изменений как удачный. Большинство менеджеров склонны объяснять неудачи сопротивлением переменам.

Многие сталкивались с негативной реакцией людей на изменения. Переезд в новый офис. Сразу вызывает множество негативных предположений - далеко добираться, лишняя головная боль с упаковкой вещей, лучше бы прибавили заработную плату, чем тратиться на строительство и т.д. Перевод заработной платы на пластиковые карточки другого банка. И тут так же сразу появляются люди с негативными реакциями - нет, ведь необходимо искать банкомат, перестраиваться на условия другого банка, устанавливать мобильное приложение другого банки и осваивать его. Естественно неизбежна и реакция сотрудников, если сменится недавно появившаяся рабочая программа, она может

быть усовершенствование и удобнее в эксплуатации, но негативной реакции тут не избежать.

Если предприятие не меняется, то оно не развивается. Соппротивление персонала это, не признак стабильности, это неуверенность в себе, в своих профессиональных качествах, навыках [42]. Когда амбиции не подкреплены профессионализмом, человек вынужден защищаться: он закрывается и до конца сопротивляется любым переменам, способным пошатнуть его положение.

Можно выделить несколько причин возникновения риска противодействия нововведениям:

- экономические причины – угроза потери заработной платы, страх остаться без работы, реакция на предыдущий неудачный опыт изменений;

- организационные причины – нежелание менять сложившуюся систему производственных и личных отношений, опасение за будущую карьеру, место работы, реакция на предыдущий неудачный опыт изменений;

- личностные причины – нежелание менять привычки, инертность, страх перед новым, угроза занимаемой должности, личной власти, статус организации, потеря уважения в глазах руководства и коллег, осознание своей некомпетентности к восприятию нового, неуверенность в личных возможностях, нежелание брать на себя новые ответственности и принятие решений.

Виды реализации риска противодействия нововведениям:

- имитация – «бурная деятельность» компании. Персонал сделал вид, что готов ко всем изменениям и процесс пошел, но на самом деле ведется игра, которая впоследствии негативно скажется на результате.

- Тихое сопротивление – «Молча». Безынициативность персонала, равнодушие, отсутствие развития. Возникает в маленьких коллективах, когда сотрудникам просто не интересно.

- Агрессивная форма сопротивления – «Я не буду этого делать». Открытый вид сопротивления, при котором сотрудникам не объяснили, для чего нужны перемены. Возникает, когда изменения вынужденно навязали.

– Непонимание сущности нововведения, в связи с некомпетентностью сотрудника. Недоверие к инноватору, страх, что преобразование даст негативные последствия.

Для снижения риска противодействия нововведениям в организации необходимо выполнить следующие действия[42]:

– для начала необходимо выяснить, как сотрудники воспринимают преобразования. Проводится анкетирование сотрудников, опросы, тренинги, иными словами собирается вся необходимая информация.

– Перед внедрением любого новшества, руководителю предприятия необходимо перетянуть на свою сторону ключевые лица организации. Необходимо работать с каждым сотрудником по отдельности, позволить выразить менеджерам свое мнение по данному вопросу и выслушать, как это отразится на деятельности их подразделений, определить срок, в течение которого менеджеры в письменном виде предоставят свои изменения и дадут согласие на реформу. В итоге, необходимо вынести документы на общее голосование совета директоров, утвердить и подписать всеми участниками без исключения.

– Необходимо обучить персонал новым навыкам. Изменения невозможны без изменения сознания людей. Нужно развивать навыки сотрудников, адаптировать их к меняющейся среде, усилить их лидерские качества, учить работать в команде, приспособить к стрессовым ситуациям.

– Нужно стимулировать персонал. Поощряйте тех сотрудников, которые активно участвуют в реформах предприятия. Стимулирующая программа позволит привлечь большее количество сотрудников на свою сторону.

– Информировать сотрудников, объяснять, для чего нужны изменения, чего добиваться, каким образом осуществить новую идею. Предоставлять вовремя информацию и в нужном объеме, чтобы сотрудники не довольствовались слухами.

– Вовлекать персонал в работу. Чем больше будет задействовано сотрудников, тем лучше для предприятия. Стараться вовлекать неформальных лидеров и тех людей, которые умеют руководить процессом.

– Не требовать от людей быстрого согласия на нововведения, дать им время подумать.

– Брать на себя самую неприятную работу.

– Если сопротивление персонала слишком велико, отложить на время реализацию проекта, так как это может привести к негативным последствиям в дальнейшем.

Снижение риска противодействия нововведениям в организации возможно при следующих признаках:

– Заказчик реформ лично заинтересован в преобразованиях;

– Лидер реформ пользуется авторитетом у персонала;

– Оппозиции не удается сплотиться в единую группу противостояния;

– Каждый руководитель становится ответственным за внедрения на своем участке;

– Существует возможность открытого обсуждения реформы;

– Руководство строго следит за выполнением новых правил;

– Успешные сотрудники немедленно поощряются;

– После активного внедрения наступает этап покоя (адаптации).

Очевидно, что наиболее приятна ситуация, когда в компании создается постоянно активно развивающаяся среда. Развитие означает готовность менять и меняться. Такому коллективу наиболее легко принимать перемены, это для него естественно. Процесс нововведений близок к идеалу, когда рассматривается персоналом как основополагающий принцип работы в организации. Подобная культура корпоративных отношений возвращается собственниками с основания компании на протяжении всего ее жизненного цикла – и тогда разделяется большинством работников. Для успешного развития любой организации необходимы постоянные и планомерные изменения при выполнении

мероприятий по снижению рисков противодействия нововведениям со стороны персонала.

1.3 АДАПТИВНЫЕ СПОСОБНОСТИ ЛИЧНОСТИ

Категория «адаптивность» тесно связана с понятием адаптация. В отличие от адаптации как приспособления личности к изменяющимся условиям, адаптивность является интегральным свойством личности, показывающим ее способность и готовность к адаптации.

Психологическая адаптивность обеспечивает согласованное функционирование познавательных процессов под влиянием внешних психологических факторов.

Социальная адаптивность представляет собой готовность сотрудника включаться в социальные процессы – к социальной адаптации, которая определяет его самосознание, ролевое поведение, самообслуживание, адекватные связи с окружающими [13]. Ее сущность проявляется в развитии взаимодействия личности и общества, взаимообуславливающего направленность на преобразования объективной и субъективной реальности в соответствии с требованиями времени.

Социально-психологическая адаптация, позволяет разрешать противоречия между требованиями, которые предъявляет общество к личности и ее психологическими ресурсами и возможностями. Именно работая с изучением социально-психологической адаптации, можно четко увидеть критерии и элементы структуры адаптивности личности, такие как коммуникативность, особенности мотивационной сферы, поведенческая регуляция.

Согласно концепции «Личностного адаптивного потенциала», адаптация человека - это постоянный процесс активного приспособления к условиям физической и социальной среды, затрагивающего все уровни функционирования человеческого организма и психики. Эффективность адаптации в значительной степени зависит как от генетически обусловленных свойств нервной системы, условий воспитания, насколько адекватно человек воспринимает себя и свои

социальные связи, насколько адекватно соизмеряет свои потребности с имеющимися возможностями и осознает мотивы своего поведения [22].

Процесс адаптации чрезвычайно динамичен. Его успех во многом зависит от целого ряда субъективных и объективных условий, социального опыта, функционального состояния организма, жизненной установки и многого другого. Однако можно выделить ряд личностных характеристик, которые отличаются относительной стабильностью и во многом определяют успех процесса адаптации в самых разных условиях деятельности. К числу таких характеристик относят: уровень нервно-психической устойчивости, особенности самооценки личности, уровень конфликтности, ощущение своей значимости для окружающих, наличие опыта построения контактов с людьми, ориентацию на моральные нормы общества, степень принятия групповых норм коллектива.

Именно личностные черты, приведенные, послужили основой для создания первичных шкал теста многоуровневого личностного опросника «Адаптивность». В концепции личностного адаптационного потенциала А.Г. Маклаков [22] определяет его как систему адаптивных способностей, которые обеспечивают возможность адекватной психологической саморегуляции функционального состояния в изменившихся условиях жизнедеятельности. Под успешно (адекватной) адаптацией он понимает способность человека справиться с проблемами, обусловленными необходимым изменением жизненных обстоятельств - восстановить психическое здоровье, нарушенную структуру мотивов, установить позитивные отношения с окружением. Оценить адаптивные способности, по его мнению, можно через оценку уровня развития психологических характеристик, наиболее значимых для регуляции процесса адаптации как деятельности. Маклаковым А.Г. выделена следующая система таких психологических характеристик:

- нервно-психическая устойчивость (толерантность к стрессу, стрессоустойчивость);
- самооценка личности (ядро саморегуляции);
- личностная референтность;

– групповая идентификация.

Некоторые зарубежные психологи также считают, что для успешной психологической адаптации необходимо развитие у личности соответствующих адаптивных свойств (Олпорт Г., Маслоу А., Роджерс К., Франкл В.) [47]. Так, Р. Кеттел рассматривал личность как систему личностных свойств, позволяющих прогнозировать поведение человека [18].

Исследуя проблему системности психической деятельности, Понукалин А.А. рассматривает адаптивный потенциал как системное свойство личности, имеющее разнокачественные организации. Соответствующий уровень адаптивных способностей позволяет реализовать как приспособительную, так и развивающую функции [31].

Связывая личностный потенциал с индивидуально-психическим развитием личности, Ананьев Б.Г. [1] выделяет такие факторы как одаренность, специальные способности, работоспособность, статусный потенциал. Он отмечает, что ценностные ориентации выступают как духовный центр развития личности, обеспечивающий ее сознательное отношение к обществу, к труду, к самому себе. Личностный потенциал определяется выносливостью по отношению к фрустраторам (толерантность), зависит от чувства защищенности и поддержки со стороны своей группы, повышающих жизнеспособность личности. Личностная зрелость и развитая индивидуальность — центральный момент жизнестойкости человека.

Различают несколько форм адаптивного потенциала личности. Шевандрин Н.И. считает, что личность можно охарактеризовать пятью потенциалами: познавательным, морально-нравственным, творческим, коммуникативным и эстетическим, которые играют роль значимых детерминант направленности. К.А. Абульханова, Л.И. Анцыферова, Б.С. Братусь, А.И. Зеличенко, Г. Селиванова, Д.Д. Маерс делают акцент на духовно-нравственном потенциале личности, который способствует преодолению жизненных противоречий [35].

Изучая успешность протекания процесса адаптивности, В.Н. Куницына и выделяют первичные факторы, которые включают биологические и

психофизиологические как природные свойства человека, и личностные такие как, агрессивность, тревожность, ригидность, стрессоустойчивость, интровертированность, аутистичность, тесно связанные с темпераментом) и вторичные факторы: психогенные или социогенные (следствие психологических травм, стрессов, фрустраций, трудных жизненных ситуаций), ведущие к неадекватной самооценке и влекущие за собой негативные изменения в социальном взаимодействии [29].

Учитывая вышеперечисленное, можно считать, что на адаптационные способности влияют различные внешние факторы и немаловажные внутренние познавательные способности.

1.3.1 Стресс новизны и реакция на него сотрудников

Нередко в организации возникают психологические препятствия нововведением - мотивационные факторы, которые усложняют связанную с нововведениями деятельность. Их социально-психологические механизмы чрезвычайно сложны, поэтому руководителю следует точно знать о них, чтобы лучше чувствовать ситуацию и эффективно использовать средства и методы их преодоления. Индивид не может без нового, однако у каждого имеется свой предел восприятия изменений, терпимости к ним. Человек с низким пределом терпимости к изменениям придумывает причины, пытаясь убедить в их нецелесообразности или невозможности. Чаще всего это связано с возрастом и полом индивида. Существует, утверждение, что женщины более консервативны мужчин. У многих людей изменения могут вызвать стрессовые реакции. Восприятие нового также связано с психологической установкой, которая проявляется через поляризацию степени его новизны. По такой установке, что хоть немного знакомый, кажется совсем близким и понятным, а менее знакомо - почти незнакомым. Все это подчеркивает важность психологической подготовки людей к переменам.

В процессе обоснования, подготовки, осуществления изменений чаще всего проявляются такие виды психологических барьеров [41]:

1. Барьер некомпетентности. Возникает в неуверенных в своих силах человек, которые опасаются, что после изменений не смогут как следует выполнять свои обязанности. Это вызвано их сомнениями в способности повысить свою квалификацию или переквалифицироваться. Этот барьер можно преодолеть и благодаря предварительному обсуждению и ознакомлению с нововведением.

2. Барьер навыков, привычек, традиций. Порождают его попытки человека сохранить существующий способ работы. Преодолевать этот барьер непросто. Для начала следует предусмотреть, как в новых условиях использовать сформированные навыки, привычки, традиции. Все это ослабит дискомфортные переживания, вызванные инновационными процессами.

3. Барьер идиллии. Он является порождением удовлетворение работников всеми условиями (статусом, материальным обеспечением и т.д.). Иногда они довольны слишком малым, поскольку не знают, что можно работать и жить лучше. Преодолению этого барьера способствует сравнение реального состояния дел с тем, что может быть достигнуто в результате конкретного нововведения.

4. Барьер увеличение нагрузки. Инновации, как правило, предусматривают расширение производства труда, сопровождающийся повышением ее интенсивности, изменением системы нормирования и тому подобное. Такие изменения работники воспринимают как увеличение нагрузки, что и обуславливает негативное отношение к ним. Нейтрализовать его могут убежденность в том, что нововведение обеспечит укрепление конкурентных позиций организации, гарантировать сохранение рабочих мест, повышение заработной платы и тому подобное.

5. Барьер компенсации и вознаграждения. Этот барьер присущ, прежде всего, тем, кто пытается любыми путями избежать неудобств. Проявляется он через переживания, связанные с неуверенностью, что дополнительные усилия будут соответственно компенсированы. Переживают люди и неопределенность вознаграждения, должности в будущем. Если руководство, учитывая индивидуальные качества своих сотрудников, четко использует моральное и

материальное стимулирование, этот барьер не является непреодолимым для изменений.

6. Барьер смены места работы. Результатами нововведений часто бывают структурные перемещения, сокращения штатов и т.д. При таких обстоятельствах люди не уверены, что новая работа или новая должность будет лучше, что порождает пассивность или сопротивление изменениям. Если руководство позаботится о сравнении существующих и будущих условий, предоставит сотрудникам возможность выбора, барьера можно избежать или эффективно его преодолеть.

7. Барьер «шефа». Он возникает из-за неуверенности в том, что руководители справятся с новыми задачами (недостаточная компетенция, профессиональная подготовка, организаторские способности и др.).

Чтобы не столкнуться с такими барьерами необходимо заранее продумывать, то с чем можно столкнуться и использовать уже известные механизмы внедрения нововведений.

1.3.2 Личностные особенности, способствующие принятию нововведений

Н. Н. Мельникова [16], выяснила, что структура личностных качеств у адаптированных лиц более интегрирована, чем у лиц, отличающихся плохой адаптацией. У последних ею выявлена декомпенсация личностных свойств.

Личностные качества персонала - индивидуальные особенности сотрудников, включающие их деловые качества и свойства личности, не имеющие непосредственного отношения к выполняемой профессиональной деятельности.

Личностные особенности - это не только и не столько способности, темперамент, психологический характер и рисунок тела, сколько мотивы людей, их стремления и воля, их личностная устойчивость и личностная идентичность.

Немаловажную роль играют и социально-психические стороны личности. Они отражают основные качества и характеристики такие как:

– отношение к другим людям. Совокупность проявлений индивидуально- и социально-психологических качеств личности, отражающих типичное ее поведение в общении и взаимодействии с другими людьми;

– социальные роли личности. Типичные способы поведения личности, обусловленные ее индивидуально- и социально-психологическими особенностями, позволяющими завоевывать определенный авторитет и доверие со стороны других людей;

– социальные позиции личности. Взгляды, убеждения, представления личности, реализуемые и отстаиваемые ею в отношениях с другими людьми;

– социальные установки личности. Настроенность на определенное отношение к обществу и другим людям.

К сожалению, психологические особенности могут быть и негативными: обидчивость, забывчивость, плаксивость, раздражительность, легко может растеряться или разозлиться. Склонность спорить и возражать, склонность к азартным играм, интерес к подглядыванию и подслушиванию, интерес к сплетням или кошмарам. Усиливаясь, такие особенности становятся уже проблемами. Такие способности являются барьерами в принятии нововведений.

Адаптация сама по себе очень сложна и конечно же и адаптивные способности у всех разные. Связано это может быть и с темпераментом человека. Флегматикам и меланхоликам сложнее адаптироваться, чем холерику, а тем более сангвинику. Не маловажную роль имеет и опыт прошлой работы с людьми, опыт в выстраивании отношений и психологическая особенность интроверт или экстраверт. Сотрудники с адекватной самооценкой лучше адаптируются ко всему новому.

В исследованиях А.Г. Маклакова [23] содержание личностного адаптивного потенциала насыщается взаимосвязанными психофизиологическими и социально-психологическими характеристиками. Личностные адаптивные способности, по его мнению, – это взаимосвязь психологических особенностей человека, наиболее значимых для регуляции

психической деятельности и процесса адаптации; интегральная характеристика психического развития личности.

Анализируя различные исследования адаптивных качеств, можно выделить несколько важных особенностей, обеспечивающих оптимальный процесс адаптации. Среди таких качеств часто называют толерантность, социабельность, открытость новому опыту, способность к эмпатии, гибкость мышления и поведения. Все эти черты можно представить, как базовые, ценные для любых типов социальной адаптации [45].

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1

В период нововведений необходимо учитывать психологические особенности возрастных этапов жизненного пути человека. Совокупность новых тенденций заставила мировое сообщество пересмотреть существующие возрастные особенности.

Рассматривая адаптивный потенциал как системное свойство личности, имеющее разнокачественные способности. Соответствующий уровень адаптивных способностей позволяет реализовать как приспособительную, так и развивающую функции.

Следует отметить, что в отечественных организациях, подход к адаптации часто имеет однонаправленный характер. Адаптация фактически сводится к профессиональному обучению на протяжении всего срока адаптивного процесса. Это можно отнести как к плюсам, так и к минусам.

Для того чтобы адаптация давала свои результаты, необходим комплексный подход к построению адаптивной системы. Также находить и выявлять личностные способности сотрудников, которые способствуют качественному и успешному введению нововведений.

Такие страны как США, Япония, Германия далеко продвинулись в развитии управления персоналом, поэтому главная задача для отечественных компаний сегодня – попытаться использовать положительный зарубежный опыт, адаптируя его к российским условиям с учетом менталитета, специфики деятельности. Только в этом случае адаптация закрепится как одна из важнейших функций управления персоналом и начнет давать реальные результаты.

ГЛАВА 2 ПРАКТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ АДАПТИВНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Цель эмпирического исследования – сравнить психологическую готовность к нововведениям сотрудников государственных и коммерческих организаций.

Для достижения поставленной цели был определен ряд **задач**:

1. Подготовить многоуровневый опросник по выбранной методике к проведению исследования в Google Формы;
2. Разработать анкету и подготовить вопросы «Отношение к будущему»;
3. Собрать данные по многоуровневую личностному опроснику «Адаптивность» с помощью Google Формы URL: / https://docs.google.com/forms/d/1zydVyY5yX5PvSUiW1B-phxck1bEFDMf-rDrgal1EKV4/edit?usp=forms_home&ths=true;
4. Провести опрос и собрать данные с помощью Google Формы URL: / https://docs.google.com/forms/d/1zIcrxUppCcc3o7PXnWC5_D-BF-2qtIJL5IXQ_DkYI4U/edit;
5. Провести математический и статистический анализ результатов исследования.
6. Сделать вывод.

2.1 ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Эмпирическая гипотеза:

Уровень адаптивных способностей, влияющий на психологическую готовность к принятию нововведений, у сотрудников государственных организаций ниже, чем у сотрудников коммерческих организаций.

Зависимая переменная: уровень адаптивности сотрудника.

Независимая переменная: тип организации (государственная или коммерческая).

Контролируемые переменные: образование, возраст, семейное

положение, стаж работы.

Описание выборки:

40 сотрудников в возрасте от 30 до 45 лет, имеют высшее образование, детей, состоят в браке, стаж работы на момент опроса в своей организации более одного года. 20 человек работающих в государственных организациях и 20 человек работающих в коммерческих организациях.

Методика диагностики

На психологическую готовность сотрудников принимать нововведения можно посмотреть со стороны их адаптивных способностей. Чем выше уровень адаптивных способностей, тем проще сотрудник принимает нововведения, легче под них подстраивается и меньше выстраиваются психологические барьеры.

Многоуровневый личностный опросник (МЛО) "Адаптивность" (разработан А. Маклаковым и С. Чермяниным) предназначен для изучения адаптивных возможностей индивида на основе оценки некоторых психофизиологических и социально-психологических характеристик, отражающих особенности психического и социального развития. Опросник рекомендуется к использованию для решения задач профессионального психологического отбора, психологического сопровождения учебной и профессиональной деятельности [23].

Теоретической основой теста является представление об адаптации, как о постоянном процессе активного приспособления индивида к условиям социальной среды, затрагивающего все уровни функционирования человека. Эффективность адаптации в значительной степени зависит как от генетически обусловленных свойств нервной системы, так и от условий воспитания, усвоенных стереотипов поведения, адекватности самооценки индивида.

Искаженное или недостаточно развитое представление о себе ведет к нарушению адаптации, что может сопровождаться повышенной конфликтностью, непониманием своей социальной роли, ухудшением состояния здоровья.

Можно выделить некоторый интервал ответных реакций индивида, который будет соответствовать представлению о психической норме, а также определить некоторый «интервал» отношений человека к различным явлениям, касающихся категорий общечеловеческих ценностей. Степень соответствие этому «интервалу» психической и социально-нравственной нормативности обеспечивает эффективность процесса социально-психологической адаптации, определяет **личностный адаптационный потенциал (ЛАП)**.

Опросник МЛЮ «Адаптивность» состоит из 165 вопросов и имеет четыре шкалы, что позволяет получить информацию различного объёма и характера.

Первая шкала - основная адаптивные способности (АС). Сложное понятие, интегрирующее многие качества, начиная с самооценки и устойчивости и заканчивая одобрением со стороны окружающих. В общих чертах – способность личности творчески и активно приспособиться к среде деятельности. Характеристику личностной способности к адаптации можно получить, оценив нервно-психическую устойчивость (поведенческую регуляцию), коммуникативные способности и уровень моральной нормативности.

Вторая шкала - нервно-психическая устойчивость (НПУ), или иногда эта шкала встречается как поведенческая регуляция (ПР) - это понятие характеризующее способность человека регулировать своё взаимодействие со средой деятельности. Основными е элементами являются: самооценка, уровень нервно-психической устойчивости, а также наличие социального одобрения (социальной поддержки) со стороны окружающих людей. Скорее, здесь подошел бы термин «стрессоустойчивость» плюс способность регулировать свое поведение.

Третья шкала - коммуникативные способности (КС), человек практически постоянно находится в социальном окружении, его деятельность сопряжена с умением построить отношения с другими людьми. Коммуникативные особенности также определяются, наличием опыта и потребностью общения, а так же уровнем конфликтности.

Четвертая шкала - Моральная нормативность (МН), обеспечивает способность адекватно воспринимать индивидом предлагаемую для него определённую социальную роль. В данном тесте вопросы, характеризующие уровень моральной нормативности индивида, отражают два основных компонента процесса социализации: восприятие морально-нравственных норм поведения и отношение к требованиям непосредственного социального окружения.

Анкета «Отношение к будущему». Разработанные вопросы показывают взгляд и мнение о будущем. Так же можно проанализировать психологическое отношение к своей профессии, уровень любознательности и желание приобретать новые знания и навыки. Из совокупности ответов можно будет сделать вывод по готовности испытуемых принимать что то новое.

Анкета состоит из 11 закрытых вопросов и одного открытого вопроса. На закрытые вопросы необходимо дать ответ по шкале от 0 баллов до 5 баллов. Где 0 это наименьшее значение (например ответ совсем никогда), а 5 наивысшее значение (например очень часто).

Проведение исследования.

Этап 1. Подготовительный.

Даты: май – июнь 2019 г.

На первом этапе исследования был разработан план исследование уровня адаптивных способностей сотрудников организации, определены цели, задачи, сформирована выборка, отобрана методика исследования.

Этап 2. Основной.

Даты: август – ноябрь 2019 г.

На втором этапе была реализована работа по сбору эмпирического материала, заполнению формы опроса испытуемыми, сведение и обобщение данных.

Этап 3. Оценка эффективности проведенного исследования по выявлению уровня адаптационного потенциала как основы психологической

готовности к принятию нововведений сотрудников государственных и коммерческих организаций.

Даты: ноябрь 2019 г.

После, данные обследований с помощью многоуровневого личностного опросника «Адаптивность» были статистически проверены с целью проверки выдвинутой гипотезы.

Для сравнения уровня адаптационного потенциала, а также показателей его составляющих нервно-психическая устойчивость, коммуникативные способности и моральная нормативность использовался статистический критерий Манна-Уитни для независимых выборок. В завершении сделаны выводы.

Статистический анализ был выполнен в IBM SPSS Statistics 23.

Анкета «Отношение к будущему» была обработана с помощью Excel.

2.1.1 Результаты по многоуровневому личностному опроснику «Адаптивность»

Проведя опрос среди 40 человек, из которых 20 работающих в государственных организациях и 20 в коммерческих организациях. Были получены результаты по четырем шкалам: нервно-психическая устойчивость, коммуникативные способности, моральная нормативность и итоговая оценка по шкале личностный адаптивный потенциал получилась путем суммирования сырых баллов трех предыдущих шкал, и итогом по отдельному ключу (стены).

Результат представлен в Таблице 4.

Результаты испытуемых по тесту «Адаптивность»

Шкалы адаптивности	Уровни					
	низкий		средний		высокий	
	ГО	КО	ГО	КО	ГО	КО
Адаптивные способности	5	8	13	10	2	2
Нервно-психическая устойчивость	6	9	12	10	2	1
Коммуникативные способности	2	4	15	15	3	1
Моральная нравственность	4	3	14	16	2	1

ГО – государственная организация; КО – коммерческая организация.

По шкале достоверность у всех испытуемых баллы были ниже 10. Все результаты считаются достоверными.

Результаты по шкале «Адаптивные способности» (АС) показывают, что в изучаемой выборке 25 % (5 человек) сотрудники государственных организаций и 40 % (8 человек) сотрудники коммерческих организаций имеют низкий уровень адаптационных способностей. Лица этой группы обладают признаками явных акцентуаций характера, а психическое состояние можно охарактеризовать, как пограничное. Возможны нервно-психические срывы. Лица этой группы обладают низкой нервно-психической устойчивостью, конфликтны, могут допускать асоциальные поступки.

Количество человек со средним уровнем адаптивности 23, что составляет чуть больше половины от числа всех испытуемых, из них 65 % (13 человек) сотрудники государственных организаций и 50 % (10 человек) сотрудники коммерческих организаций. Испытуемые среднего уровня можно отнести к группе удовлетворительной адаптации. Большинство лиц этой группы обладают признаками различных акцентуаций, которые в привычных условиях частично компенсированы и могут проявляться при смене деятельности. Поэтому успех адаптации зависит от внешних условий среды. Эти лица, как правило, обладают невысокой эмоциональной устойчивостью. Возможны асоциальные срывы,

проявление агрессии и конфликтности. Лица этой группы требуют индивидуального подхода, постоянного наблюдения, коррекционных мероприятий.

Самое меньшее количество испытуемых (Рисунок 3), 4 человека – 10 % (2 человека) сотрудники государственных организаций и 10 % (2 человека) сотрудники коммерческих организаций вошли в группу высокой и нормальной адаптации. Лица этих групп достаточно легко адаптируются к новым условиям деятельности, быстро входят в новый коллектив, достаточно легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения. Как правило, не конфликтны, обладают высокой эмоциональной устойчивостью.

Отсюда следует, что высокий уровень адаптационного потенциала, среди испытуемых, одинаков среди работников обоих видов организаций.

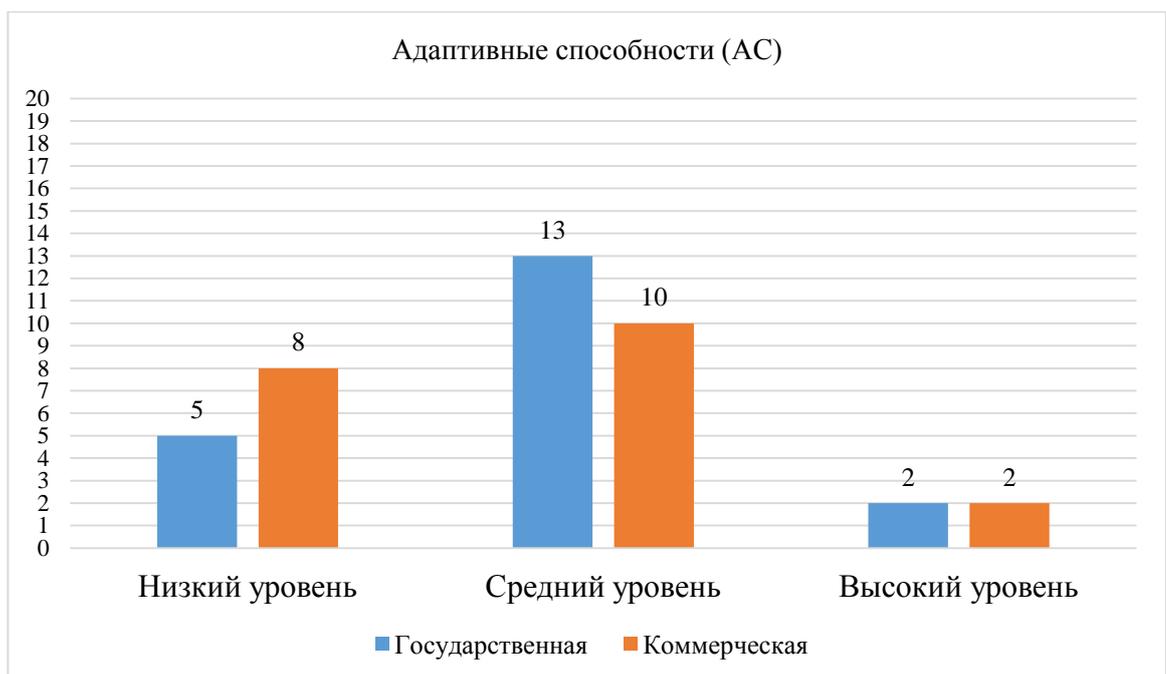


Рис. 3. Показатели испытуемых по шкале «Адаптивные способности» (АС)

Анализируя шкалу «Нервно-психическая устойчивость» (НПУ), видно, что у сотрудников государственных организаций низкий уровень имеется у 15 человек – это 30 % (6 человек) и 4 5% (9 человек) сотрудники коммерческих организаций. Низкий уровень поведенческой регуляции, определенная

склонность к нервно-психическим срывам, отсутствие адекватности самооценки и реального восприятия действительности.

В средний уровень вошло большинство испытуемых 60 % (12 человек) сотрудники государственных организаций и 50 % (10 человек) сотрудники коммерческих организаций. Это характеризует способность сотрудников регулировать свое взаимодействие с коллегами, руководителем, клиентами и т.д. Так же средний уровень НПУ свидетельствует о преобладании стабильного уровня поведенческой регуляции, адекватной самооценки, а так же о наличии социального одобрения (социальной поддержки) со стороны окружающих в коллективе.

Уровень НПУ выше среднего наблюдается у 15 % (3 человека) испытуемых, 10 % (2 человека) сотрудники государственных организаций и 5 % (1 человек) сотрудники коммерческих организаций. Высокий уровень нервно-психической устойчивости и поведенческой регуляции, высокая адекватная самооценка и реальное восприятие действительности (Рисунок 4).

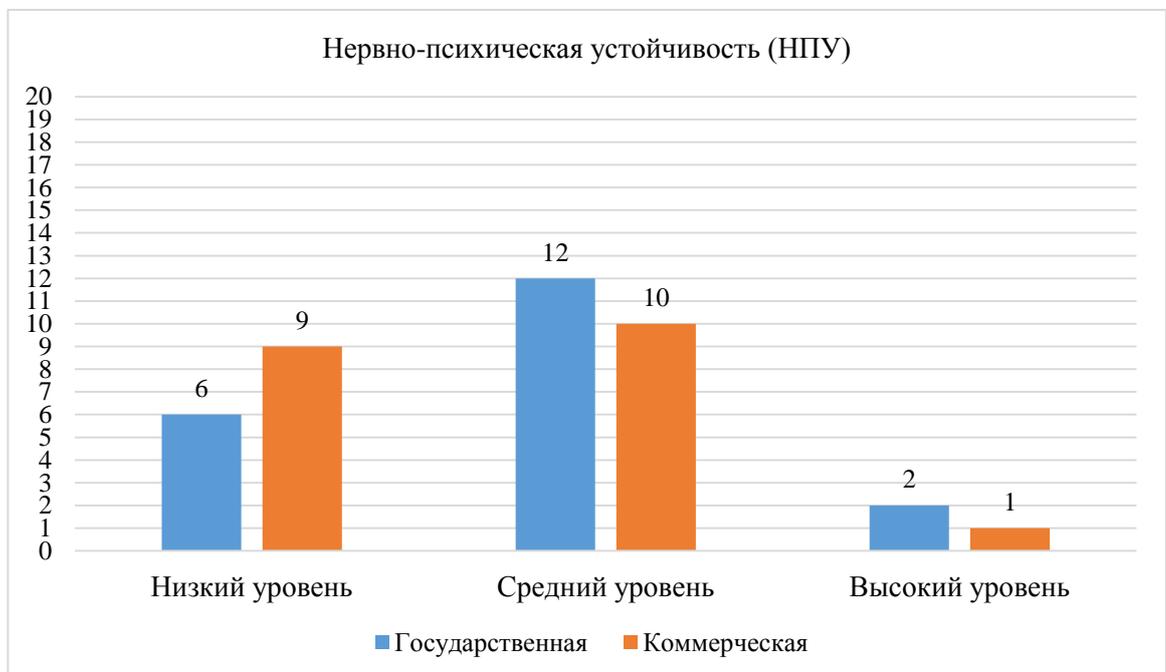


Рис. 4. Показатели испытуемых по шкале «Нервно-психическая устойчивость» (НПУ)

Низкий уровень коммуникативных способностей наблюдается у 30 % испытуемых, из них 10 % (2 человека) сотрудники государственных организаций и 20 % (4 человека) сотрудники коммерческих организаций. Что свидетельствует о затруднении в построении контактов с окружающими, проявлении агрессивности и повышенной конфликтности.

Средний уровень выявлен и 30 человек из которых 75 % (15 человек) сотрудники государственных организаций и 75 % (15 человек) сотрудники коммерческих организаций, что позволяет отметить наличие трудностей в межличностном общении, в умении достичь взаимопонимания с окружающими, налаживании взаимоотношений между коллегами.

Высокий уровень развития коммуникативных способностей, легко устанавливает контакты с коллегами, окружающими, не конфликтен. Такой уровень наблюдается у 15 % (3 человека) сотрудников государственных организаций и 5 % (1 человек) сотрудников коммерческих организаций (Рисунок 5).

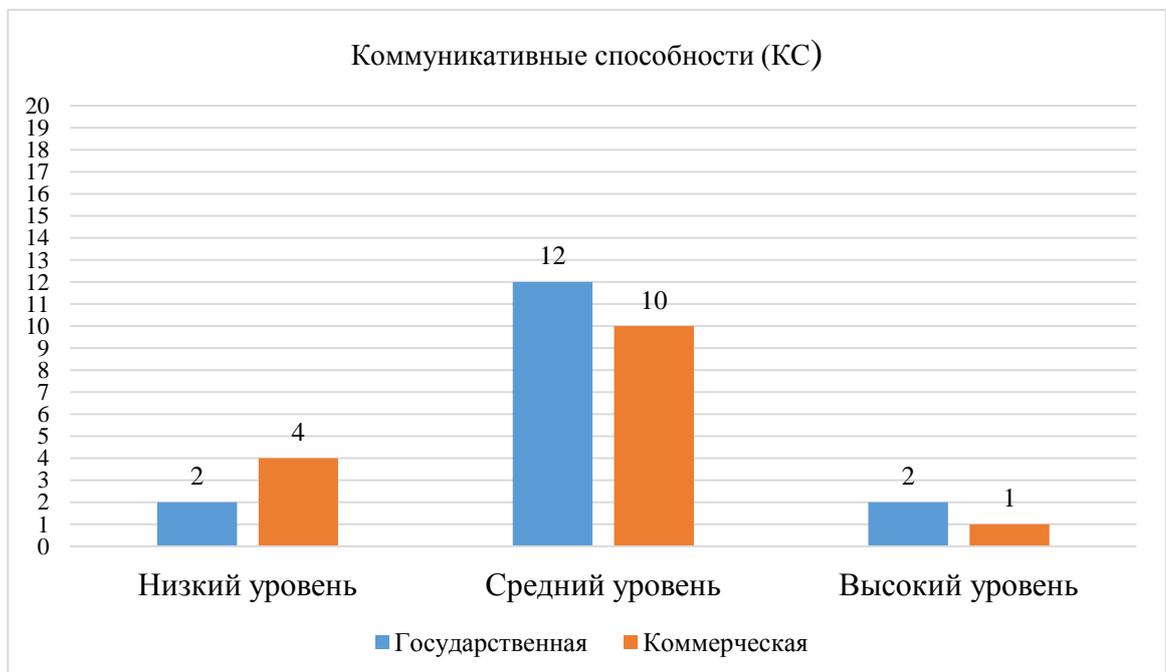


Рис. 5 Показатели испытуемых по шкале «Коммуникативные способности» (КС)

Заключительной в анализе стала шкала «Моральная нравственность»

(МН).

Низкий уровень показали 35 человек – 20 % (4 человека) сотрудники государственных организаций и 15 % (3 человека) сотрудники коммерческих организаций. Они не могут адекватно оценить свое место и роль в коллективе, не стремятся соблюдать общепринятые нормы поведения.

Показатели среднего уровня наблюдаются у 70 % (14 человек) сотрудники государственных организаций и 80 % (16 человек) сотрудники коммерческих организаций. Данные результаты подчеркивают умение адекватно воспринимать установленную для них роль в коллективе, принимать морально-нравственные нормы поведения и, соответственно, с пониманием относиться к требованиям рабочего окружения.

Высокий уровень проявили 3 человека – 10 % (2 человека) сотрудники государственных организаций и 5 % (1 человек) сотрудник коммерческой организации. Эти люди реально оценивают свою роль в коллективе, ориентируются на соблюдение общепринятых норм поведения и принятие требований непосредственного социального окружения (Рисунок 6).

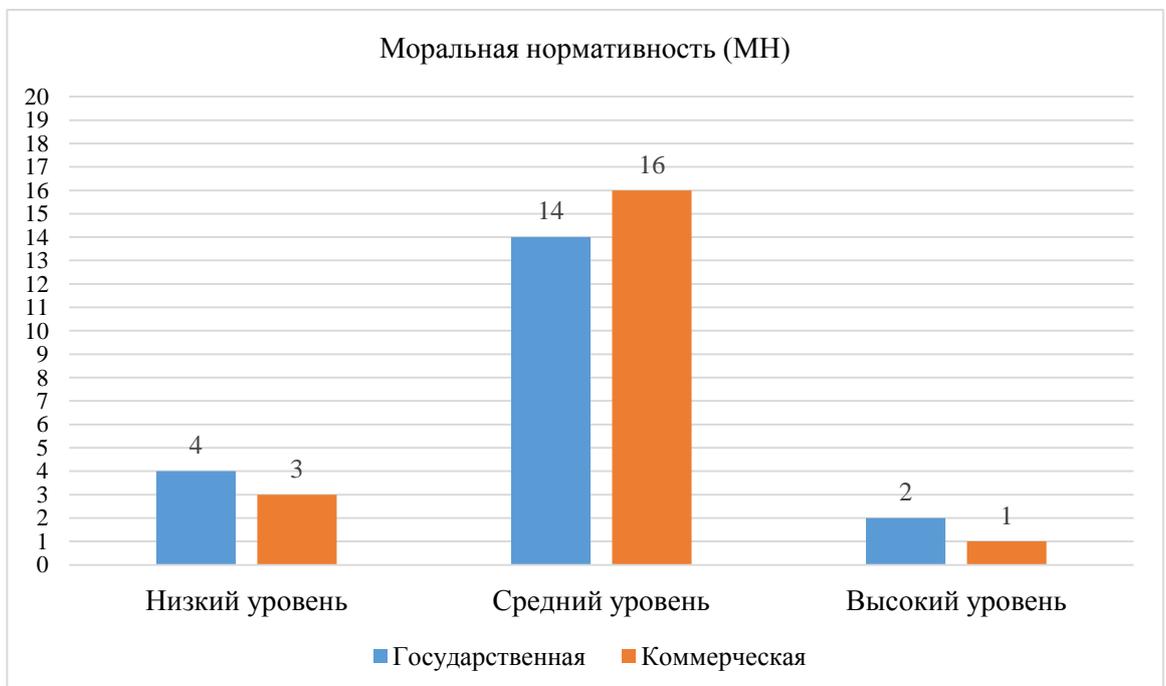


Рис. 6. Показатели испытуемых по шкале «Моральная нормативность» (МН)

Итак, по шкале «Моральная нормативность» (МН) наибольшее количество человек имеют средний уровень по шкале МН 16 человек работающих в коммерческой организации. Наименьшее количество человек просматривается с высоким уровнем, в трех шкалах НПУ 1 человек сотрудник государственной организации и 1 человек сотрудник коммерческой организации. В шкале КС 1 сотрудник коммерческой организации (Рисунок 7).

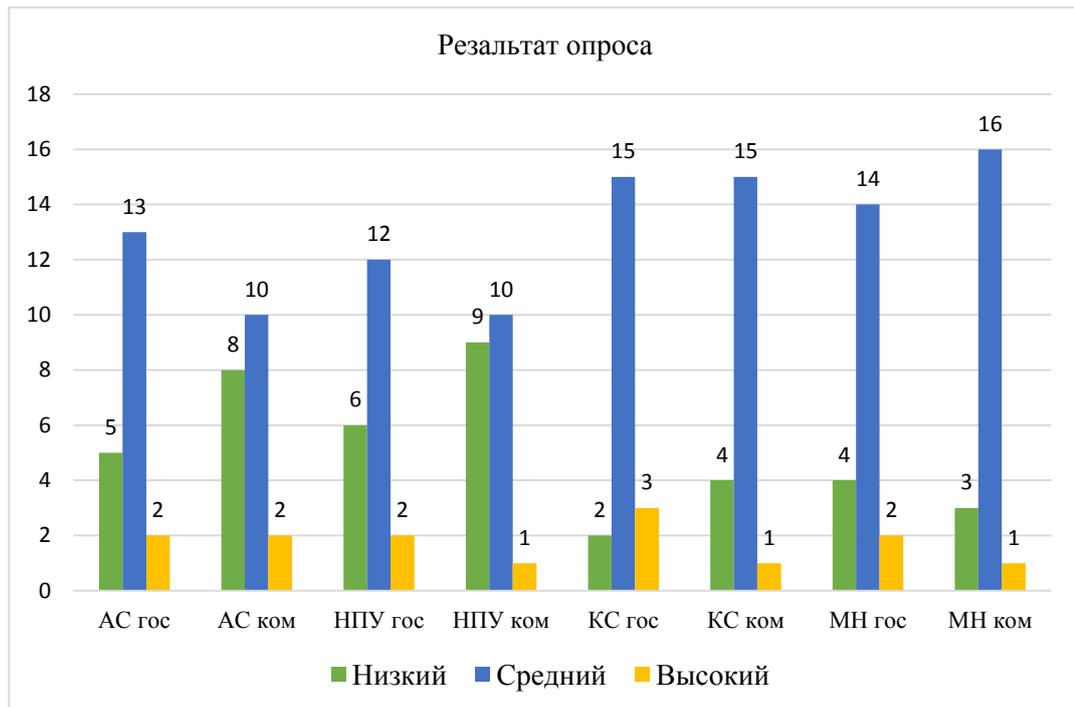


Рис. 7 Показатели испытуемых по всем шкалам

У большинства испытуемых установлен средний уровень адаптивности, также как и по всем показателям. Отсюда можно сделать вывод, большинство сотрудников имеют трудности в установлении межличностных контактов между коллегами и затруднения во взаимопонимании с окружающими. Так же можно наблюдать принятии установленной общественной роли в коллективе и морально-нравственных норм, наличие адекватного отношения к условиям коллектива в организации.

2.1.2 Результат по социально-психологической анкете «Отношение к будущему»

Была создана небольшая анкета, чтобы посмотреть какое представление или отношение к будущему имеют сотрудники государственных и коммерческих организаций.

Первый вопрос «Как часто Вы задумываетесь о будущем ваших детей?». Так как группа испытуемых все имеют детей, то и вопрос касающийся детей, уместен. Среди опрошенных 75 % в каждой категории отметили максимальный бал по шкале от 0 до 5. И нет ни одного человека, который бы вообще не задумывался о будущем своих детей. Невысокие значения могут свидетельствовать о том, что дети у них ещё маленькие (Рисунок 8).



Рис. 8. Как часто Вы задумываетесь о будущем ваших детей?

Второй вопрос отражает любознательность опрошенных. Любознательность отражает стремление к приобретению новых знаний, умений и помогает в формировании новых навыков. На Рисунке 9 хорошо видно, что сотрудники государственных организаций считают себя более любознательными в сравнении с сотрудниками коммерческих организаций. И

нет ни одного человека, из опрошенных, которые не считали бы себя вообще не любознательным (Рисунок 9).

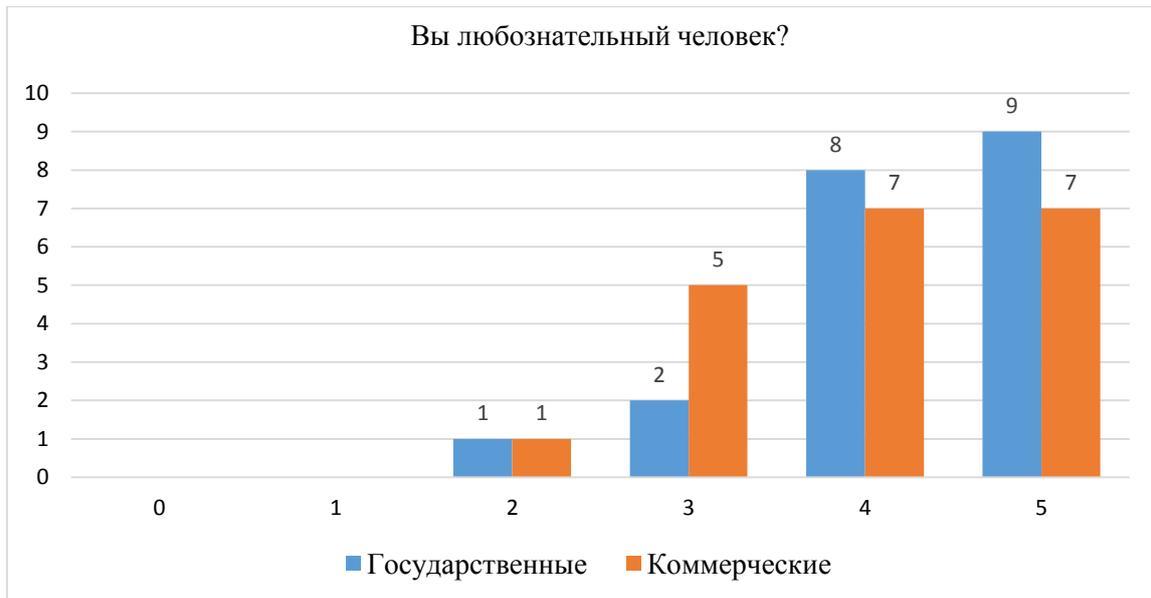


Рис. 9 Любознательность

Третий вопрос анкеты был открытым, предлагалось написать ассоциацию на слово «будущее». Самое распространенное слово «Светлое», его написали 3 сотрудника государственных организаций и 1 с коммерческой организации. Так же можно отметить такие слова, как перспектива – его написали 3 человека, и по два человека написали слова – мечта, работа, семья, дети, жизнь, дорога, космос, прогресс и слово лучшее. Все слова можно охарактеризовать одним термином – «позитивные» и сравнить их с движением и возможно добавить безграничность (Рисунок 10).



Рис. 10 Ассоциация на слово «Будущее»

Четвертый вопрос – «Верите ли Вы, что искусственный интеллект заменит большую часть рабочих мест?». Этот вопрос позволяет увидеть на сколько сотрудники «примеряют» на свое рабочее место (профессию, должность), такое нововведение как искусственного интеллекта. И тут, исходя из имеющихся данных, можно отметить, что есть те, которые не задумываются над этим вопросом и их составляет по 15 % (3 человека) в каждой сфере деятельности (Рисунок 11).



Рис. 11 Заменит ли искусственный интеллект большую часть рабочих мест?

Пятый вопрос «Как часто Вы говорите с коллегами о будущем?», отражает интерес к будущему и коммуникативность сотрудников в коллективе. На рисунке 12 можно увидеть, что больше всего на эту тему говорят сотрудники коммерческих организаций. Если посмотреть на рисунок 3, там можно увидеть, что коммуникативные способности (согласно анализу предыдущей методике) наиболее развиты у сотрудников государственных организаций. Можно предположить, что тема будущего у сотрудников коммерческих организаций вызывает наибольший интерес (Рисунок 12).



Рис. 12 Как часто Вы говорите с коллегами о будущем?

Шестой вопрос подразумевает, что все ставят цели и задумываются о их реализации. На рисунке 13 отчетливо видно, что больше всего о реализации своих целей в будущем беспокоятся сотрудники коммерческих организаций (Рисунок 13).



Рис.13 Беспокойство реализации своих целей в будущем.

Седьмой вопрос – «Востребованность Вашей профессии в будущем». Тут хотелось посмотреть задумываются ли сотрудники организаций о будущем своей профессии в период когда, многие профессии уже устаревают, а на их смену приходят другие. На рисунка 14 видно, что чаще всего задумываются о своей профессии сотрудники коммерческих организаций (Рисунок 14).

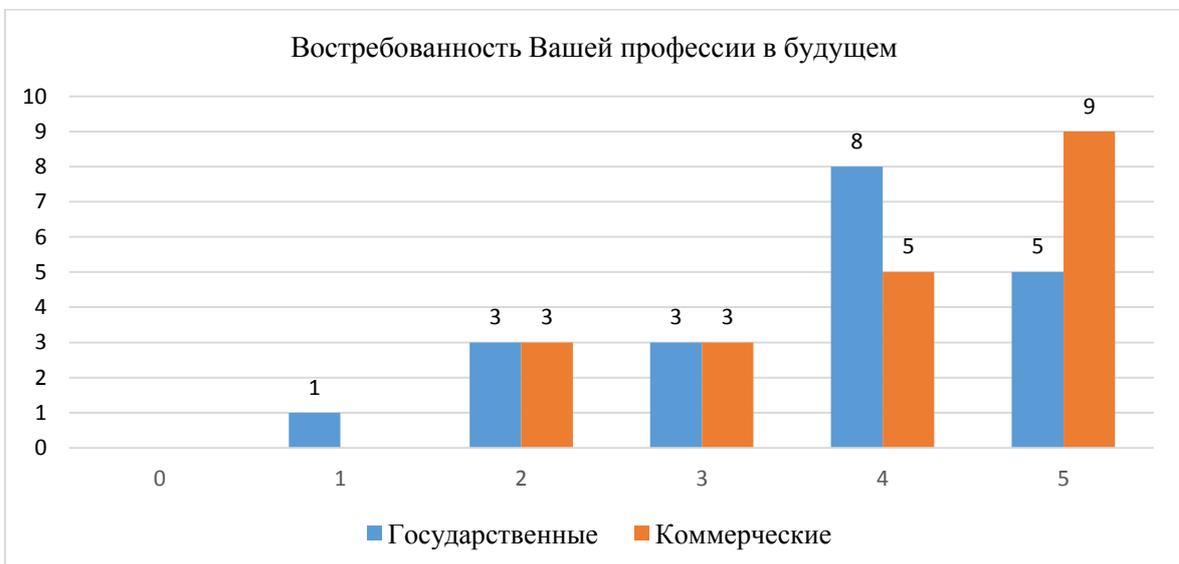


Рис. 14 Востребованность Вашей профессии в будущем

Часто ли Вы мечтаете? Этот вопрос стал восьмым. На этот вопрос сотрудники государственных и коммерческих организаций ответили примерно одинаково. Мечтают все (Рисунок 15).

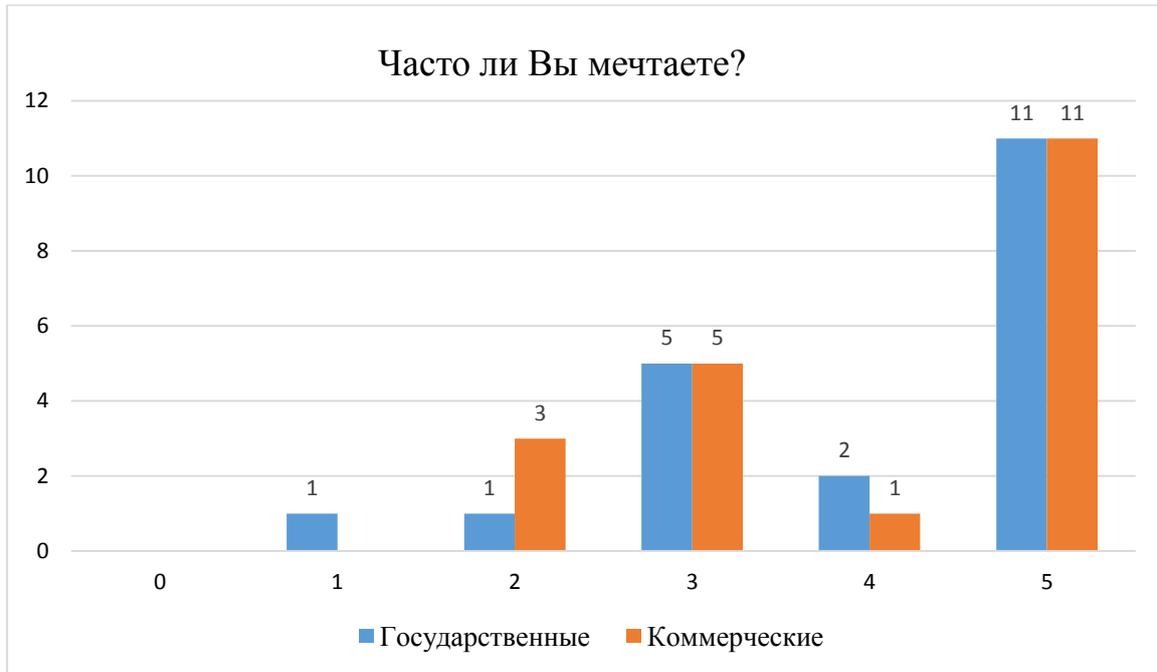


Рис. 15 Часто ли Вы мечтаете?

Девятый вопрос «Нравится ли Вам обучаться чему то новому?». В этом вопросе немного лидируют сотрудники государственных организаций. Так же анализируя ответы на этот вопрос, можно отметить, что нет сотрудников, которые вообще не хотели бы обучаться чему-то новому (Рисунок 16).

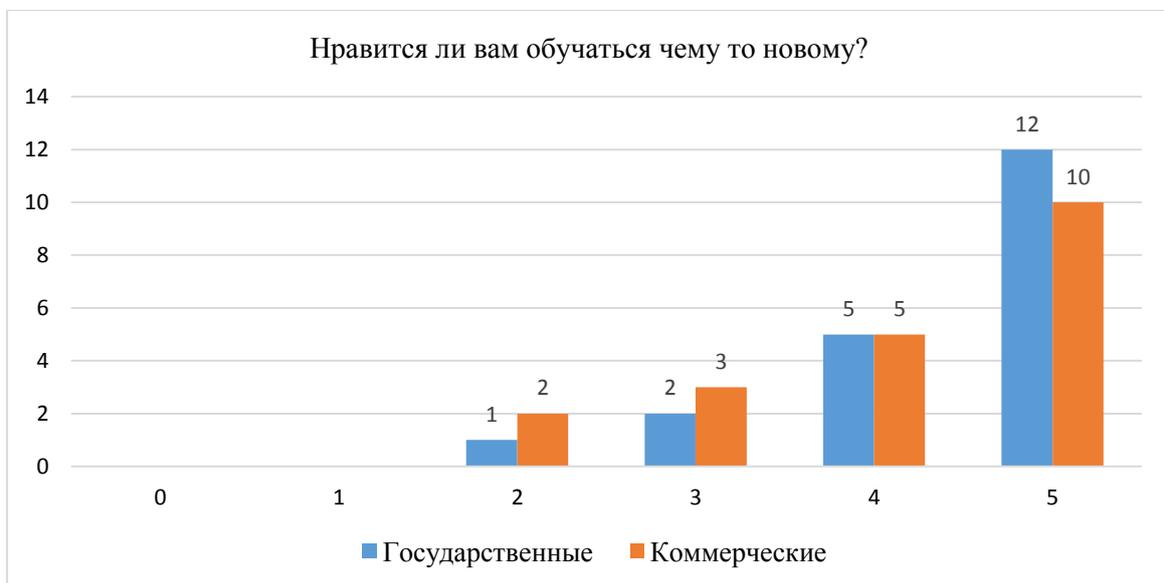


Рис. 16 Обучение новому

Десятый вопрос – «Интересуетесь ли Вы развитием новых технологий?». Ответы на этот вопрос можно сопоставить с предыдущим. 40 % (8 человек) сотрудники государственных и 40 % (8 человек) сотрудники коммерческих

организаций в одинаковой степени интересуются развитием новых технологий (Рисунок 17).

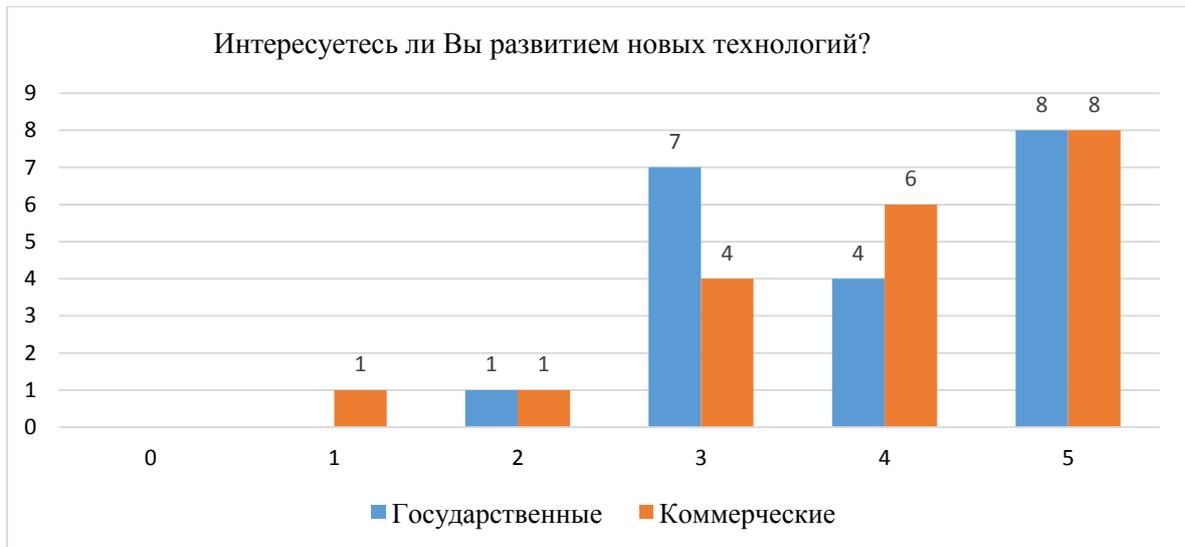


Рис. 17. Интерес к развитию новых технологий.

Одиннадцатый вопрос – «Готовы развить в себе навыки, которые пригодятся в будущем?». Вопрос подразумевает под собой определить степень готовности начать что то новое, освоить. Анализ ответов показывает, что 50 % (20 человек) испытуемых готовы начать развивать в себе новые навыки (Рисунок 18).

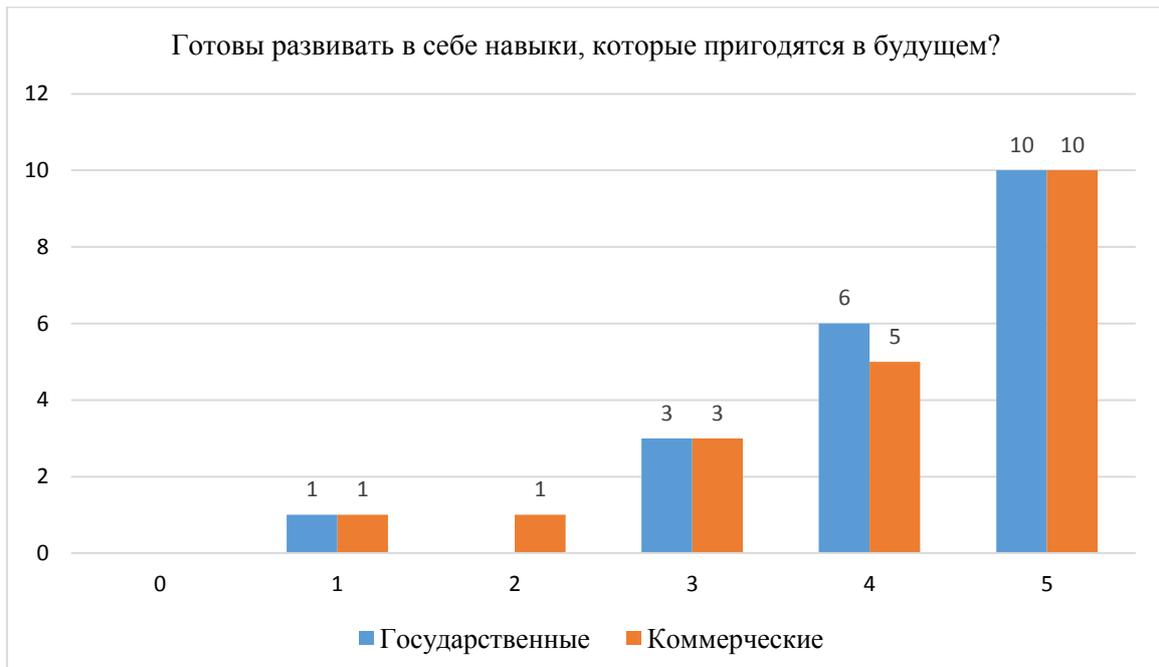


Рис. 18. Готовность развивать новые навыки

Последним вопросом стал «Желание сменить сферу деятельности как часто бывает?». На рисунке 15 видно, что сотрудники государственных организаций чаще задумываются о смене сферы деятельности, чем сотрудники коммерческих организаций (Рисунок 19).

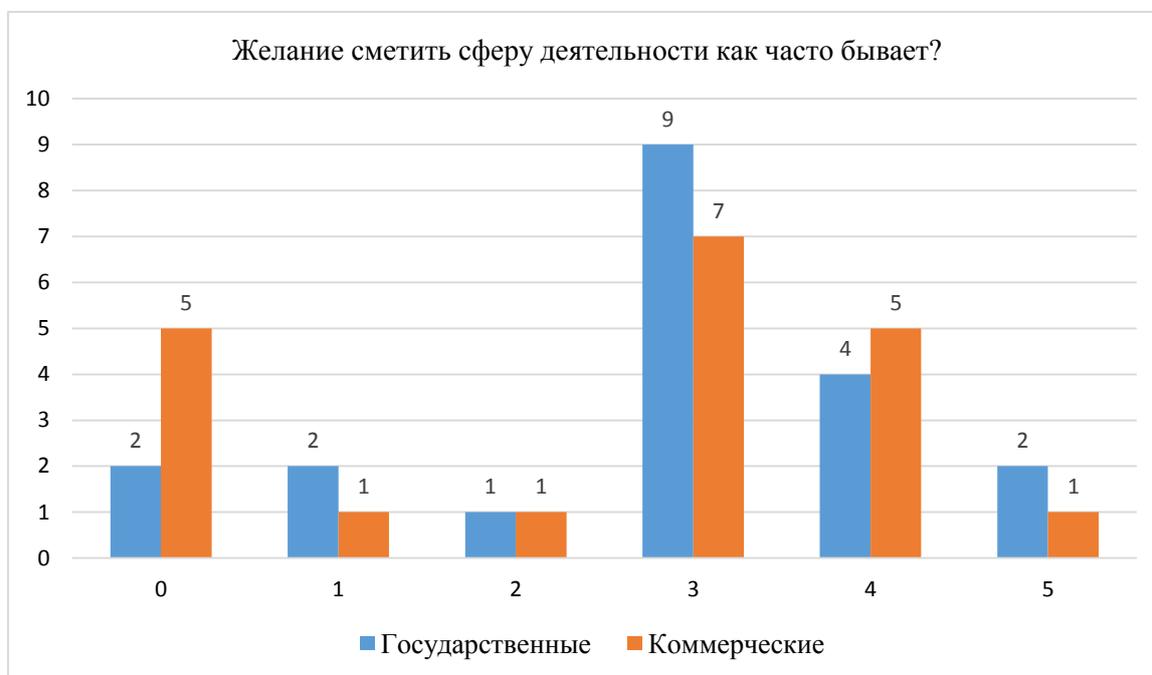


Рис 19. Смена сферы деятельности

Данные анкеты показывают, что большинство опрошенных во многих ответах на поставленный вопрос отвечали высоким балом или средним. Минимальные баллы отмечены только в трех вопросах: «Верите ли Вы, что искусственный интеллект заменит большую часть рабочих мест?»; «Беспокоит ли Вас мысль, что в будущем Вы не сможете реализовать свои цели?»; «Желание сменить сферу деятельности часто бывает?». Эти ответы отражают то, что эти сотрудники уверены в себе, своих профессиональных качествах.

2.1.3 Статистическая проверка значимости различий по группам

Статистический анализ был выполнен в IBM SPSS Statistics 23 по методу Манна-Уитни. U-критерий Манна-Уитни используется для оценки различий между двумя независимыми выборками по уровню какого-либо количественного признака и является непараметрическим критерием, подходит для сравнения малых выборок.

Первый рассчитанный критерий по шкале «Адаптивные способности» (АС). Все четыре критерия рассчитанные в таблице 5.

Таблица 5

Данные по четырем критериям

	Организации	N	Средний ранг	Сумма рангов	
Нервно-психическая устойчивость	Государственная	20	22,63	452,50	
	Коммерческая	20	18,38	367,50	
	Всего	40			
Коммуникативные способности	Государственная	20	22,65	453,00	
	Коммерческая	20	18,35	367,00	
	Всего	40			
Моральная нравственность	Государственная	20	21,65	433,00	
	Коммерческая	20	19,35	387,00	
	Всего	40			
Адаптивные способности	Государственная	20	22,65	453,00	
	Коммерческая	20	18,35	367,00	
	Всего	40			
Статистические критерии					
		НПУ	КС	МН	АС
U Манна-Уитни		157,500	157,000	177,000	157,000
Уровень значимости P		,244	,228	,511	,231

Полученные статистические данные по критериям нервно-психическая устойчивость ($r=0,253$), коммуникативные способности ($r=0,253$), моральная нравственность ($r=0,543$) и адаптивные способности ($r=0,253$). Во всех рассмотренных вариантах критерий U больше значения 0,05.

На основании анализа статистических данных видно, что различий между группой сотрудников государственных организаций и группой сотрудников коммерческих организаций нет.

Была проведена ранговая корреляция по методу Спирмена. Результаты приведены в Приложении 9 (Таблица).

Статистически достоверная связь между МЛЮ «Адаптивность» и анкета «Отношение к будущему» не обнаружена.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2

Анализируя полученные результаты по МЛЮ «Адаптивность» видно, что высокий уровень адаптивных способностей у сотрудников государственных и коммерческих организаций одинаков, а вот в среднем диапазоне сотрудников государственных организаций немного больше. У этой группы испытуемых успех адаптации зависит от внешних условий среды. Они, как правило, обладают не высокой эмоциональной устойчивостью. Показатели в низком уровне немного больше у сотрудников коммерческих организаций. Их психическое состояние можно охарактеризовать как пограничное. Возможны нервно-психические срывы, низкая нервно-психическая устойчивость, конфликты могут допустить асоциальные поступки.

По результату нервно-психической устойчивости характеризует способность сотрудников регулировать свое взаимодействие с клиентами, коллегами и руководителем. И в том показатели сотрудники государственных организаций, не значительно, но больше в высоком уровне и среднем уровне.

В коммуникативных способностях, количество человек в высоком и среднем уровне оказалось немного больше в государственных организациях. Большинство испытуемых вошли в средний уровень, это свидетельствует о наличии трудностей в межличностном общении, в умении достичь взаимопонимания с окружающими, налаживании взаимоотношений между коллегами.

Морально-нравственный показатель также большинство сотрудников показали средний уровень, но тут с небольшим преимуществом отметились сотрудники коммерческих организаций. Данные результаты подчеркивают умение адекватно воспринимать установленную для них роль в коллективе, принимать морально-нравственные нормы поведения и с пониманием относиться к требованиям рабочего окружения.

Сопоставив полученные результаты с гипотезой, можно сказать, что гипотеза не подтвердилась.

Анкета «Отношение к будущему», стала небольшим дополнением к проведенному исследованию. С ее помощью сотрудники организаций показали, что независимо от типа организации одинаково задумываются о будущем своих детей, мечтательны, интересуются развитием новых технологий, готовы развивать в себе навыки, которые пригодятся в будущем. Любознательными себя считают больше сотрудники государственных организаций, так же им больше нравится обучаться чему-то новому и них чаще возникает желание сменить сферу деятельности. Сотрудники коммерческих организаций больше верят, что искусственный интеллект заменит большую часть рабочих мест, они значительно чаще говорят с коллегами о будущем, беспокоятся и реализации своих целей в будущем, о востребованности их профессии в будущем.

Приведенные ассоциации свидетельствуют о неопределенности в будущем, видится оно испытуемым разнообразным. И тем не менее, там в будущем, присутствует и семья, и дети, и мечта и конечно же сама жизнь.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В теоретической части работы были рассмотрены психологические ресурсы человека, в период современного, динамично меняющегося мира. Описаны навыки которыми должны обладать сотрудники в будущем. Так же рассмотрены новые возрастные особенности утвержденные всемирной организацией здравоохранения.

Ознакомившись с четырьмя основными моделями организационных изменений, можно отметить, что не смотря на все возможные изменения, которые происходят в период четвертой промышленной революции, они остаются актуальными и сегодня.

В ходе работы были рассмотрены некоторые, наиболее часто встречающиеся психологические барьеры при нововведениях и личностные особенности сотрудников.

Психологическая готовность сотрудников к нововведениям в целом изучена и хорошо рассматривается в менеджменте и в психологии. Но не рассматривалась в сравнении между двумя типами организаций.

Целью данной работы стало, сравнить психологическую готовность к нововведениям сотрудников государственных и коммерческих организаций.

В эмпирической части, описано проводимое исследование в котором приняли участие 40 сотрудников с разных организаций. Они были поделены на две группы. Одна группа - 20 сотрудников с государственных организаций и вторая группа - 20 сотрудников с коммерческих организаций. В своем исследовании использовала два вида сбора данных. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» и создана анкета «Отношение к будущему». После подсчета результатов и проведенного сравнительного анализа, мною сделан вывод, что гипотеза не подтвердилась.

Различия между группами незначительные. Но можно отметить, что сотрудники государственных организаций больше хотели бы сменить сферу деятельности, они более любознательны и общительны. А вот сотрудники коммерческих организаций больше верят, что искусственный интеллект заменит

большую часть рабочих мест и больше беспокоятся о реализации своих целей в будущем. Все испытуемые готовы обучаться новому и развить у себя навыки, которые им пригодятся в будущем.

Таким образом, можно сделать заключение, что психологическая готовность сотрудников на принятие нововведений не зависит от типа организации, государственная или коммерческая.

Для того, что бы нововведение в организациях проходило с меньшими психологическими барьерами, необходимо учитывать личностные качества сотрудников, которым придется с этим нововведением работать, определить какими качествами, знаниями и навыками должен обладать сотрудник. Создать социально-психологический климат в коллективе.

Исследование показало, что внешние факторы мало влияют на уровень адаптивности сотрудников и надо более расширено рассматривать во внутренних факторах. Актуальным является продолжить исследование. А именно изучение личностных характеристик влияющих на уровень адаптивности сотрудников.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Ананьев Б. Г. Структура развития психофизиологических функций взрослого человека : Избранные психологические труды / Б. Г. Ананьев. – 1996. – Т. 1. – С. 200-206.
2. Базаров Т. Ю. Управление персоналом. Практикум : Учебное пособие для студентов вузов / Т.Ю. Базаров. - : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 239 с.
3. Биккулова О. 20 soft skills для будущей карьеры: как и когда развивать? / О. Биккулова // proforientator.ru : [сайт]. 2017. – 2 – апр. – URL: <https://proforientator.ru/publications/articles/20-soft-skills-dlya-budushchey-karery-kak-i-kogda-razvivat.html> (дата обращения 06.09.2018).
4. Божович Л. И. О культурно-исторической концепции Л.С. Выготского и ее значении для современных исследований психологии личности: /И. Л. Божович. - 1988. №5. 112 с.
5. Бриджес У. Управление компанией в период структурных изменений / У. Бриджес.–2 е изд., перераб. и доп / М.: Вильямс. – 2007. – 174 с.
6. Будаева Э.В. Влияние социально-психологического. 92 – 95 с.
7. Веснин. В. Р. Управление персоналом в схемах : Учебное пособие / В.Р. Веснин. – Москва : Проспект, 2013. - 96 с.
8. Головей Л. А. Практикум по возрастной психологии / Л. А. Головей. . – СПб.: Скифия-принт, СПбГУ, 2014. – 240 с.
9. Гримм Г. Основы конституциональной биологии и антропометрии : / Г. Гримм. - М. : Медицина,1967. 137 с.
10. Ильин Е. П. Умения и навыки: нерешенные вопросы : / Е. П. Ильин. - Вопросы психологии. – 1986. – №. 2. – С. 138-148.
11. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : / А. Я. Кибанов. – КНОРУС, 2012. – 368 с.
12. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : практикум / А. Я. Кибанов. – Москва : Инфра-М, 1999. – 632 с.

13. Ковригина И. С. Социально-психологическая адаптация: сущность, виды и стадии формирования // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2009. № 9. С. 201–205
14. Козлов Н. И. Психологические особенности / Н.И. Козлов // Психологос. Энциклопедия практической психологии : [сайт]. – URL: <https://www.psychologos.ru/articles/view/psihologicheskie-osobennosti> (дата обращения 16.08.2018).
15. Кондаков И. М. Психология : иллюстрированный словарь / И.М. Кондаков. – 2-е изд. доп. и перераб. – СПб : 2007, 512 с.
16. Коттер Д. П. Впереди перемен / Д.П. Коттер. – М. : ЗАО Олимп-Бизнес, 2003. – 245 с.
17. Красильников И. А. Внутриличностный конфликт и психологическая адаптация : учебное пособие / И. А. Красильников : Саратовский университет :. 2007. – 110 с.
18. Кэттелл Р. Б. Психология индивидуальности. Факторные теории личности / Р.Б. Кттелл. – Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. – 347 с.
19. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. / А. Н. Леоньев – Политиздат, 1975. – 326 с.
20. Лошкарева Е., Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире / Е. Лошкарева, П. Лукша, И. Ниненко, И. Смагин, Д. Судаков 2016. – 93 с.
21. Маклаков А. Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях / Психологический журнал. 2001. Т. 22. № 1. 16–24 с.
22. Маклаков А. Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // Психологический журнал. - 2001. № 1. Т. 22. С 16-24.
23. Маклаков А. Г. Профессиональный психологический отбор персонала: теория и практика : учеб. для вузов / А. Г. Маклаков. – Издательский дом « Питер», 2013.

24. Максютин Е. В., Головкин А. В. Оценка влияния индустриальных и цифровых технологий на рынок труда в России /Е. В. Максютин, А.В. Головкин//Цифровая экономика промышленности и сферы услуг: состояние и тенденции развития «Экопром». – 2018. – С. 500-511. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_36495256_23754556.pdf (дата обращения: 07.09.2019).
25. Маслоу А. Психология бытия / А. Маслоу. - М. : Рефл-бук, 1997. 304 с.
26. Мельникова Н. Н. Диагностика социально-психологической адаптации личности : Учебное пособие / Н.Н. Мельникова. – Челябинск : Изд-во ЮУрГУ, 2004. 57 с.
27. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – Издательство : ДЕЛО", 1997. -245 с.
28. Милославская. И. А. Социальная психология и философия / Под ред. Б. Ф. Парыгина. Вып. - М. : Просвещение, 1973. 173 с.
29. Налчаджян А. А. Социально-психическая адаптация личности : / А. А. Налчаджян. - Ереван: Издательство АН Армянской ССР. – 1988. – 202 с.
30. Питайкина, И. А. Воздействие цифровой экономики на капитал образования / И. А. Питайкина // Вестник Пензенского государственного университета. – 2018. – № 4 (24). – С. 18–22.
31. Понукалин А. А. Состояние готовности к труду в условиях проблемной ситуации /Психологические проблемы профессиональной деятельности / А. А. Поникулин. М.: Логос. – 1991. – С. 136-144.
32. Почебут Л. Г. Индустриальная социальная психология : / Л. Г. Почебут - СПб. : Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1997. 217 с.
33. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология. / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. СПб. : Речь, 2002. 298 с.
34. Ровинская Н. Ю. Модель жизненного цикла проекта организационных изменений / Ю.Н. Ровинская. – 2016. – №. 26. – С. 98-104.

35. Романченко С. В. Новшества, нововведения, инновации: определения и сущность // Молодой ученый. - 2012. - №4. - С. 166-168. - URL <https://moluch.ru/archive/39/4578/> (дата обращения: 02.08.2019).
36. Ростовцева М. В. Основные подходы к исследованию адаптивности личности [Текст] / М. В. Ростовцева, А. А. Машанов // Вестник КрасГАУ. – 2012. – № 7. – С. 191–195.
37. Саленбахер Ю. Как находить возможности. Развиваться и выделяться / Ю. Саленбахер ; пер. с англ. Анастасии Семиной. – 2-е изд. - : Манн, Иванов и Фербер, 2019. – 240 с.
38. Семенов А. К. Психология и этика менеджмента и бизнеса: учебное пособие /А.К. Семенов, Е.Л. Маслова. – 6-е изд., испр. И доп. – М.: Дашков и К, 2009. – 274 с.
39. Социальная психология сегодня: наука и практика. Материалы Межвузовской научно-практической конференции 15 июня 2006 года / под ред. Б. Д. Парыгина. – СПб. : СПбГУП, 2006. – С. 94-97.
40. Терещенко, Н. Г. Психологическое обеспечение адаптации персонала в организации // Адаптация личности в современном мире / под ред. М. В. Григорьевой. - Саратов : Научная книга, 2012. С. 204–215
41. Туктарова Э. М. Снижение риска противодействия нововведениям в организации //Риск-менеджмент в экономике устойчивого развития. – 2013. – С. 316-318. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_26436831_66638314.pdf (дата обращения 09.06.2019).
42. Урбанович А. А. Психология управления : Учебное пособие / А.А. Урбанович. - Мн. : Харвест, 2002. - 640 с.
43. Хохлова. Л. П. Исследование адаптирующей способности коллективов. Психологические основы формирования личности в условиях общественного воспитания : /Л. П. Хохлова. - Вопросы психологии : Москва. 1984. С. 174–176
44. Царегородцев. Г. И. Философские проблемы теории адаптации : / Г.И. Царегородцев. - М. : Просвещение, 1975. 277 с.

45. Шпалинский В. В. Психология менеджмента : учеб. Пособие / В. В. Шпалинский. – М. : УРАО, 2008. – 435 с.

46. Шумпетер Й. Теория экономического развития : / Й. Шумпетер. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия //М.: Эксмо, 2008. 115 с.

47. Щекин Г. В. Практическая психология менеджмента. Как сделать карьеру. Как строить организацию : Научно-практическое пособие / Г. В. Щекин. - Киев, 2004. - 399 с.

48. Аргументы и факты : Самые востребованные профессии в России : [сайт]. / Москва, 2019. URL: <https://aif.ru/boostbook/vostrebovannye-professii.html> (дата обращения 08.11.2019).

49. Высшее образование : Что за жизнь – одна учеба : [сайт]. / URL: <http://high-study.ru/budushhee-vysshego-obrazovaniya-budushhee-vysshego-obrazovaniya/что-за-жизнь-одна-учеба> (дата обращения 18.10.2018).

50. Академик : Слова и словари : [сайт] / URL: <https://psychology.academic.ru/805/%D0%B8%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F> (дата обращения 09.10.2019).

51. Просто о психологии : просто о психологии : [сайт]. – URL: <https://psylist.net/socpsy/00043.htm> (дата обращения 19.02.2019).

52. reform.atlanty.ru : [сайт]. – URL: <https://reform.atlanty.ru/> (дата обращения 17.12.2018).

53. Государство. Бизнес. IT. : Список стран по числу пользователей Интернета : [сайт]. / URL: [http://www.tadviser.ru/index.php/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D1%8F:%D0%98%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B5%D1%82-%D0%B4%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%83%D0%BF_\(%D0%BC%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9_%D1%80%D1%8B%D0%BD%D0%BE%D0%BA\)#.D0.A0.D0.BE.D1.81.D1.81.D0.B8.D1.8F_.E2.80.93_.D0.B2.D0.BE.D1.81.D1.8C.D0.BC.D0.B0.D1.8F_.D0.BF.D0.BE_.D0.BA.D0.BE.D0.BB.D0.B8](http://www.tadviser.ru/index.php/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D1%8F:%D0%98%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B5%D1%82-%D0%B4%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%83%D0%BF_(%D0%BC%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9_%D1%80%D1%8B%D0%BD%D0%BE%D0%BA)#.D0.A0.D0.BE.D1.81.D1.81.D0.B8.D1.8F_.E2.80.93_.D0.B2.D0.BE.D1.81.D1.8C.D0.BC.D0.B0.D1.8F_.D0.BF.D0.BE_.D0.BA.D0.BE.D0.BB.D0.B8)

D1.87.D0.B5.D1.81.D1.82.D0.B2.D1.83_.D0.B8.D0.BD.D1.82.D0.B5.D1.80.D0.BD
.D0.B5.D1.82-
.D0.BF.D0.BE.D0.BB.D1.8C.D0.B7.D0.BE.D0.B2.D0.B0.D1.82.D0.B5.D0.BB.D0.
B5.D0.B9 (дата обращения 15.10.2019).

54. Правда.ru : Разработана новая возрастная классификация : [сайт].
URL: <https://selskayapravda.ru/krome-togo/razrabotana-novaya-vozzrastnaya-klassifikatsiya-21-03-2018.html> (дата обращения 01.11.2019).

СПИСОК ИЛЛЮСТРИРОВАННОГО МАТЕРИАЛА

1. Таблица 1 Интернет-пользователи по всему миру – ст. 10
2. Таблица 2 Интернет-пользователей по регионам – ст. 10
3. Таблица 3 Список стран по числу пользователей Интернета на 30 июня 2017 года – ст.10
4. Рис.1 Основные задачи HR, в период нововведений – ст. 17
5. Рис.2 Пошаговое внедрение изменений – ст. 18
6. Таблица 4 Результаты испытуемых по тесту «Адаптивность» - ст. 44
7. Рис. 3. Показатели испытуемых по всем шкалам – ст. 43
8. Рис. 4. Как часто Вы задумываетесь о будущем ваших детей? - 44
9. Рис. 5. Любознательность – ст. 45
- 10.Рис. 6 Ассоциация на слово «Будущее» - ст. 46
- 11.Рис. 7 Заменит ли искусственный интеллект большую часть рабочих мест? – ст. 47
- 12.Рис. 8. Как часто Вы говорите с коллегами о будущем? - 48
- 13.Рис.9. Беспокойство реализации своих целей в будущем – ст. 49
- 14.Рис. 10. Востребованность Вашей профессии в будущем – ст. 50
- 15.Рис. 11. Часто ли Вы мечтаете? – ст. 50
- 16.Рис. 12. Обучение новому – ст. 51
- 17.Рис. 13. Интерес к развитию новых технологий – ст. 52
- 18.Рис. 14. Готовность развивать новые навыки – ст. 52
- 19.Рис 15. Смена сферы деятельности – ст. 53
- 20.Таблица 5 Данные по четырем критериям – ст. 56
- 21.Таблица 6 Результаты МЛО «Адаптивность» сотрудники государственных организаций – ст. 80
- 22.Таблица 7 Результаты МЛО «Адаптивность» сотрудники коммерческих организаций – ст. 81
- 23.Таблица 8 Результаты анкеты «Отношение к будущему» сотрудники государственных организаций – ст. 83-84

24. Таблица 9 Результаты анкеты «Отношение к будущему» сотрудники государственных организаций – ст. 85-86
25. Рис. 15 Составные части адаптивных способностей – ст. 89
26. Таблица 10 Описание составных личностных способностей по уровням – ст. 88
27. Таблица 11 Результаты по методу Спирмена – ст. 89-90.

Приложение № 1 к выпускной квалификационной работе «Психологическая готовность к принятию нововведений у сотрудников государственных и коммерческих организаций»

Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность»

А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина

Шкалы: адаптивные способности, нервно-психическая устойчивость, коммуникативные особенности, моральная нормативность.

Назначение теста

Диагностика адаптивности испытуемого по следующим параметрам: адаптивные способности, нервно-психическая устойчивость, моральная нормативность.

Инструкция к тесту

Ответьте “Да” или “Нет” на приведенные ниже утверждения.

Тестовый материал

1. Бывает, что я сержусь.
2. Обычно по утрам я просыпаюсь свежим и отдохнувшим.
3. Сейчас я примерно так же работоспособен, как и всегда.
4. Судьба определенно несправедлива ко мне.
5. Запоры у меня бывают очень редко.
6. Временами мне очень хотелось покинуть свой дом.
7. Временами у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться.
8. Мне кажется, что меня никто не понимает.
9. Считаю, что если кто-то причинил мне зло, то я должен ответить ему тем же.
10. Иногда мне в голову приходят такие нехорошие мысли, что лучше о них никому не рассказывать.
11. Мне бывает трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или работе.

12. У меня бывают часто странные и необычные переживания.
13. У меня отсутствовали неприятности из-за моего поведения.
14. В детстве я одно время совершал мелкие кражи.
15. Бывает, что у меня появляется желание ломать или крушить все вокруг.
16. Бывало, что я целыми днями или даже неделями ничего не мог делать, потому что никак не мог заставить себя взяться за работу.
17. Сон у меня прерывистый и беспокойный.
18. Моя семья относится с неодобрением к той работе которую я выбрал.
19. Бывали случаи, что я не сдерживал обещаний.
20. Голова у меня болит часто.
21. Раз в неделю или чаще я без всякой видимой причины внезапно ощущаю жар во всем теле.
22. Было бы хорошо, если бы почти все законы отменили.
23. Состояние моего здоровья почти такое же, как у большинства моих знакомых (не хуже).
24. Встречая на улице своих знакомых или школьных друзей, с которыми я давно не виделся, я предпочитаю проходить мимо, если они со мной не заговаривают первыми.
25. Большинству людей, которые меня знают, я нравлюсь.
26. Я человек общительный.
27. Иногда я так настаиваю на своем, что люди теряют терпение.
28. Большую часть времени настроение у меня подавленное.
29. Теперь мне трудно надеяться на то, что я чего-нибудь добьюсь в жизни.
30. У меня мало уверенности в себе.
31. Иногда я говорю неправду.
32. Обычно я считаю, что жизнь стоящая штука.
33. Я считаю, что большинство людей способны солгать, чтобы продвинуться по службе.
34. Я охотно принимаю участие в собраниях и других общественных мероприятиях.

35. Я ссорюсь с членами моей семьи очень редко.
36. Иногда я испытываю сильное желание нарушить правила приличия или кому-нибудь навредить.
37. Самая трудная борьба для меня это борьба с самим собой.
38. Мышечные судороги или подергивания у меня бывают крайне редко (или почти не бывают).
39. Я довольно безразличен к тому, что со мной будет.
40. Иногда, когда я себя неважно чувствую, я бываю раздражительным.
41. Часто у меня такое чувство” что я сделал что-то не то или даже что-то плохое.
42. Некоторые люди до того любят командовать, что меня так и тянет делать все наперекор, даже если я знаю, что они правы.
43. Я часто считаю себя обязанным отстаивать то, что нахожу справедливым.
44. Моя речь сейчас такая же, как всегда (ни быстрее, ни медленнее, нет ни хрипоты, ни невнятности).
45. Я считаю, что моя семейная жизнь такая же хорошая, как у большинства моих знакомых.
46. Меня ужасно задевает, когда меня критикуют или ругают.
47. Иногда у меня бывает чувство, что я просто должен нанести повреждение себе или кому-нибудь другому.
48. Мое поведение в значительной мере определяется обычаями тех, кто меня окружает.
49. В детстве у меня была компания, где все старались стоять друг за друга.
50. Иногда меня так и подмывает с кем-нибудь затеять драку.
51. Бывало, что я говорил о вещах, в которых не разбираюсь.
52. Обычно я засыпаю спокойно и меня не тревожат никакие мысли.
53. Последние несколько лет я чувствую себя хорошо.
54. У меня никогда не было ни припадков, ни судорог.
55. Сейчас мой вес постоянен (я не хUDEЮ и не полнею).

56. Я считаю, что меня часто наказывали незаслуженно.
57. Я легко плачу.
58. Я мало устаю.
59. Я был бы довольно спокоен, если бы у кого-нибудь из моей семьи были неприятности из-за нарушения закона.
60. С моим рассудком творится что-то неладное.
61. Чтобы скрыть свою застенчивость, мне приходится затрачивать большие усилия.
62. Приступы головокружения у меня бывают очень редко (или почти не бывают).
63. Меня беспокоят сексуальные вопросы.
64. Мне трудно поддерживать разговор с людьми, с которыми я только что познакомился.
65. Когда я пытаюсь что-то сделать, часто замечаю, что у меня дрожат руки.
66. Руки у меня такие же ловкие и проворные, как и прежде.
67. Большую часть времени я испытываю общую слабость.
68. Иногда, когда я смущен, я сильно потею, и меня это очень раздражает.
69. Бывает, что я откладываю на завтра то, что должен сделать сегодня.
70. Думаю, что я человек обреченный.
71. Бывали случаи, что мне было трудно удержаться, чтобы что-нибудь не стащить у кого-нибудь или где-нибудь, например в магазине.
72. Я злоупотреблял спиртными напитками.
73. Я часто о чем-нибудь тревожусь.
74. Мне бы хотелось быть членом нескольких кружков или обществ.
75. Я редко задыхаюсь, и у меня не бывает сильных сердцебиений.
76. Всю свою жизнь я строго следую принципам, основанным на чувстве долга.
77. Случалось, что я препятствовал или поступал наперекор людям просто из принципа, а не потому, что дело было действительно важным.

78. Если мне не грозит штраф и машин поблизости нет, я могу перейти улицу там, где мне хочется, а не там, где положено.

79. Я всегда был независимым и свободным от контроля со стороны семьи.

80. У меня бывали периоды такого сильного беспокойства, что я даже не мог усидеть на месте.

81. Зачастую мои поступки неправильно истолковывались.

82. Мои родители и (или) другие члены моей семьи придираются ко мне больше, чем надо.

83. Кто-то управляет моими мыслями.

84. Люди равнодушны и безразличны к тому, что с тобой случится.

85. Мне нравится быть в компании, где все подшучивают друг над другом.

86. В школе я усваивал материал медленнее, чем другие.

87. Я вполне уверен в себе.

88. Никому не доверять самое безопасное.

89. Раз в неделю или чаще я бываю очень возбужденным и взволнованным.

90. Когда я нахожусь в компании, мне трудно найти подходящую тему для разговора.

91. Мне легко заставить других людей бояться себя, и иногда я это делаю ради забавы.

92. В игре я предпочитаю выигрывать.

93. Глупо осуждать человека, обманувшего того, кто сам позволяет себя обманывать.

94. Кто-то пытается воздействовать на мои мысли.

95. Я ежедневно выпиваю много воды.

96. Счастливее всего я бываю, когда один.

97. Я возмущаюсь каждый раз, когда узнаю, что преступник по какой-либо причине остался безнаказанным.

98. В моей жизни был один или несколько случаев, когда я чувствовал, что кто-то посредством гипноза заставляет меня совершать те или иные поступки.

99. Я редко заговариваю с людьми первым.

100. У меня никогда не было столкновений с законом.
101. Мне приятно иметь среди своих знакомых значительных людей это как бы придает мне вес в собственных глазах.
102. Иногда, без всякой причины у меня вдруг наступают периоды необычайной веселости.
103. Жизнь для меня почти всегда связана с напряжением.
104. В школе мне было очень трудно говорить перед классом.
105. Люди проявляют по отношению ко мне столько сочувствия и симпатии, сколько я заслуживаю.
106. Я отказываюсь играть в некоторые игры, потому что у меня это плохо получается.
107. Мне кажется, что я завожу друзей с такой же легкостью, как и другие.
108. Мне неприятно, когда вокруг меня люди.
109. Мне, как правило, везет.
110. Меня легко привести в замешательство.
111. Некоторые из членов моей семьи совершали поступки, которые меня пугали.
112. Иногда у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться.
113. Мне бывает трудно приступить к выполнению нового задания или начать новое дело.
114. Если бы люди не были настроены против меня, я в жизни достиг бы гораздо большего.
115. Мне кажется, что меня никто не понимает.
116. Среди моих знакомых есть люди, которые мне не нравятся.
117. Я легко теряю терпение с людьми.
118. Часто в новой обстановке я испытываю тревогу.
119. Часто мне хочется умереть.
120. Иногда я бываю так возбужден, что мне бывает трудно заснуть. .

121. Часто я перехожу на другую сторону улицы, чтобы избежать встречи с тем, кого я увидел.
122. Бывало, что я бросал начатое дело, так как боялся, что я не справлюсь с ним.
123. Почти каждый день случается что-нибудь, что пугает меня.
124. Даже среди людей я чувствую себя одиноким.
125. Я убежден, что существует лишь одно-единственное правильное понимание смысла жизни.
126. В гостях я чаще сижу в стороне и разговариваю с кем-нибудь одним, чем принимаю участие в общих развлечениях.
127. Мне часто говорят, что я вспыльчив.
128. Бывает, что я с кем-нибудь посплетничаю.
129. Часто мне бывает неприятно, когда я пытаюсь предостеречь кого-либо от ошибок, а меня понимают неправильно.
130. Я часто обращаюсь к людям за советом.
131. Часто, даже тогда, когда для меня все складывается хорошо, я чувствую, что мне все безразлично.
132. Меня довольно трудно вывести из себя.
133. Когда я пытаюсь указать людям на их ошибки или помочь, они часто понимают меня неправильно.
134. Обычно я спокоен и меня нелегко вывести из душевного равновесия.
135. Я заслуживаю сурового наказания за свои проступки.
136. Мне свойственно так сильно переживать свои разочарования, что я не могу заставить себя не думать о них.
137. Временами мне кажется, что я ни на что не пригоден.
138. Бывало, что при обсуждении некоторых вопросов я, особо не задумываясь, соглашался с мнением других.
139. Меня весьма беспокоят всевозможные несчастья.
140. Мои убеждения и взгляды непоколебимы.

141. Я думаю, что можно, не нарушая закона, попытаться найти в нем лазейку.

142. Есть люди, которые мне настолько неприятны, что я в глубине души радуюсь, когда они получают нагоняй за что-нибудь.

143. У меня бывали периоды, когда я из-за волнения терял сон.

144. Я посещаю всевозможные общественные мероприятия, потому что это позволяет побывать среди людей.

145. Можно простить людям нарушение правил, которые они считают неразумными.

146. У меня есть дурные привычки; которые настолько сильны, что бороться с ними просто бесполезно.

147. Я охотно знакомлюсь с новыми людьми.

148. Бывает, что неприличная и даже непристойная шутка у меня вызывает смех.

149. Если дело у меня идет плохо, мне сразу хочется все бросить.

150. Я предпочитаю действовать согласно собственным планам, а не следовать указаниям других.

151. Люблю, чтобы окружающие знали мою точку зрения.

152. Если я плохого мнения о человеке или даже презираю его, почти не стараюсь скрыть это от него.

153. Я человек нервный и легко возбудимый.

154. Все у меня получается плохо, не так, как надо.

155. Будущее кажется мне безнадежным.

156. Люди довольно легко могут изменить мое мнение, даже если до этого оно казалось мне окончательным.

157. Несколько раз в неделю у меня бывает чувство, что должно случиться что-то страшное.

158. Чаще всего я чувствую себя усталым.

159. Я люблю бывать на вечерах и просто в компаниях.

160. Я стараюсь уклониться от конфликтов и затруднительных положений.

161. Меня часто раздражает, что я забываю, куда кладу вещи.

162. Приключенческие рассказы мне нравятся больше, чем о любви.

163. Если я захочу сделать что-то, но окружающие считают, что этого делать не стоит, я легко могу отказаться от своих намерений.

164. Глупо осуждать людей, которые стремятся взять от жизни все, что могут.

165. Мне безразлично, что обо мне думают другие.

Ключ к тесту:

Достоверность (Д)

- “Нет”: 1, 10, 19, 31, 51, 69, 78, 92, 101, 116, 128, 138, 148.

Адаптивные способности (АС = ЛАП)

- “Да”: 4, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 24, 27, 28, 29, 30, 33, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 46, 47, 50, 56, 57, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 67, 68, 70, 71, 72, 73, 75, 77, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 86, 88, 89, 90, 91, 93, 94, 95, 96, 98, 99, 102, 103, 104, 106, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 129, 131, 133, 135, 136, 137, 139, 141, 142, 143, 145, 146, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162, 164, 165
- “Нет”: 2, 3, 5, 13, 23, 25, 26, 32, 34, 35, 38, 44, 45, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 74, 76, 85, 87, 97, 100, 105, 107, 127, 130, 132, 134, 140, 144, 147, 159, 160, 163

Нервно-психическая устойчивость(НПУ)

- “Да”: 4, 6, 7, 8, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 28, 29, 30, 37, 39, 40, 41, 47, 57, 60, 63, 65, 67, 68, 70, 71, 73, 75, 80, 82, 83, 84, 86, 89, 94, 95, 96, 98, 102, 103, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 115, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 124, 129, 131, 135, 136, 137, 139, 143, 146, 149, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162
- “Нет”: 2, 3, 5, 23, 25, 32, 38, 44, 45, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 87, 105, 127, 132, 134, 140

Коммуникативные особенности(КС)

- “Да”: 9, 24, 27, 33, 46, 61, 64, 81, 88, 90, 99, 104, 106, 114, 121, 126, 133, 142, 151, 152
- “Нет”: 26, 34, 35, 48, 74, 85, 107, 130, 144, 147, 159

Моральная нормативность(МН)

- “Да”: 14, 22, 36, 42, 50, 56, 59, 72, 77, 79, 91, 93, 125, 141, 145, 150, 164, 165
- “Нет”: 13, 76, 97, 100, 160, 163.

Обработка результатов теста

Обработка результатов осуществляется путем подсчета количества совпадений ответов испытуемого с ключом по каждой из шкал. Начинать обработку следует со шкалы достоверности, чтобы оценить стремление обследуемого представить себя в более социально-привлекательном виде. Если обследуемый набирает по шкале достоверности более 10 баллов, результат тестирования следует считать недостоверным и после проведения разъяснительной беседы необходимо повторить тестирование.

Таблица перевода сырых баллов в стены

Наименование шкал и количество ответов, совпавших с ключом				Стены
ЛАП	НПУ	КС	МН	
62->	46->	27-31	18->	1
51-61	38-45	22-26	15-17	2
40-50	30-37	17-21	12-14	3
33-39	22-29	13-16	10-11	4
28-32	16-21	10-12	7-9	5
22-27	13-15	7-9	5-6	6
16-21	9-12	5-6	3-4	7
11-15	6-8	3-4	2	8
6-10	4-5	1-2	1	9
1-5	0-3	0	0	10

Интерпретация результатов теста

Интерпретация основных шкал методики "Адаптивность"

Наименование шкалы	Уровень развития качеств	
	Ниже среднего (1-3 стена)	Выше среднего (7-10 стенов)
НПУ	Низкий уровень поведенческой регуляции, определенная склонность к нервно-психическим срывам, отсутствие адекватности самооценки и реального восприятия действительности.	Высокий уровень нервно-психической устойчивости и поведенческой регуляции, высокая адекватная самооценка и реальное восприятие действительности.
КС	Низкий уровень развития коммуникативных способностей,	Высокий уровень развития коммуникативных способностей,

	затруднение в построении контактов с окружающими, проявление агрессивности, повышенная конфликтность.	легко устанавливает контакты с сослуживцами, окружающими, не конфликтен.
МН	Не может адекватно оценить свое место и роль в коллективе, не стремится соблюдать общепринятые нормы поведения.	Реально оценивает свою роль в коллективе, ориентируется на соблюдение общепринятых норм поведения.

Итоговую оценку по шкале "Личностный адаптивный потенциал" (ЛАП) можно получить путем простого суммирования сырых баллов по трем шкалам:

ЛАП = "Нервно-психическая устойчивость" + "Коммуникативные способности" + "Моральная нормативность";

с последующей интерпретацией по нижеприведенной таблице.

Интерпретация адаптивных способностей по шкале "ЛАП" методики "Адаптивность"

Уровень адаптивных способностей (стены)	Интерпретация
5-10	Группы высокой и нормальной адаптации. Лица этих групп достаточно легко адаптируются к новым условиям деятельности, быстро входят в новый коллектив, достаточно легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения. Как правило, не конфликтны, обладают высокой эмоциональной устойчивостью.
3-4	Группа удовлетворительной адаптации. Большинство лиц этой группы обладают признаками различных акцентуаций, которые в привычных условиях частично компенсированы и могут проявляться при смене деятельности. Поэтому успех адаптации зависит от внешних условий среды. Эти лица, как правило, обладают невысокой эмоциональной устойчивостью. Возможны асоциальные срывы, проявление агрессии и конфликтности. Лица этой группы требуют индивидуального подхода, постоянного наблюдения, коррекционных мероприятий.
1-2	Группа низкой адаптации. Лица этой группы обладают признаками явных акцентуаций характера и некоторыми признаками психопатий, а психическое состояние можно охарактеризовать, как пограничное. Возможны нервно-психические срывы. Лица этой группы обладают низкой нервно-психической устойчивостью, конфликтны, могут допускать асоциальные поступки. Требуют наблюдения психолога и врача (невропатолога, психиатра).

Приложение № 2 к выпускной
квалификационной работе
«Психологическая готовность к
принятию нововведений у сотрудников
государственных и коммерческих
организаций»

Таблица 6

Результаты МЛЮ «Адаптивность» сотрудники государственных организаций

№ п/п	Д Достоверность	НПУ	Стен	КС	Стен	МН	Стен	АС	Стен
1	2	45	2	13	4	12	3	70	1
2	1	59	1	23	2	8	5	90	1
3	3	12	7	12	5	16	2	40	3
4	4	13	6	10	5	7	5	30	5
5	0	23	4	11	5	10	4	44	3
6	5	27	4	10	5	7	5	44	3
7	1	57	1	16	4	7	5	80	1
8	7	15	6	11	5	9	5	35	4
9	1	54	1	19	3	10	4	83	1
10	4	23	4	14	4	7	5	44	3
11	3	19	5	10	5	5	6	34	4
12	1	31	3	16	4	9	5	56	2
13	7	22	4	7	6	4	7	33	4
14	6	18	5	5	7	11	4	34	4
15	6	16	5	8	6	8	5	32	5
16	8	21	5	13	4	10	4	44	3
17	3	39	2	11	5	11	4	61	2
18	2	35	3	8	6	7	5	50	3
19	6	53	1	26	2	8	5	87	1
20	2	34	3	19	3	14	3	67	1

Приложение № 3 к выпускной
квалификационной работе
«Психологическая готовность к
принятию нововведений у сотрудников
государственных и коммерческих
организаций»

Таблица 7

Результаты МЛЮ «Адаптивность» сотрудники коммерческих организаций

№ п/п	Д Достоверность	НПУ	Стен	КС	Стен	МН	Стен	АС	Стен
1	4	37	3	10	5	12	3	59	2
2	4	20	5	9	6	8	5	37	4
3	6	12	7	9	6	9	5	30	5
4	7	11	7	19	3	6	6	36	4
5	3	21	5	10	5	9	5	40	3
6	8	14	6	12	5	12	3	38	4
7	4	37	3	10	5	10	4	57	2
8	2	13	6	5	7	8	5	26	6
9	5	23	4	16	4	5	6	44	3
10	6	18	5	14	4	8	5	40	3
11	5	48	1	11	5	12	3	71	1
12	2	38	2	10	5	7	5	55	3
13	4	27	4	6	7	3	7	36	4
14	5	36	3	15	4	5	6	56	2
15	9	24	4	18	3	3	7	45	3
16	4	14	6	13	4	12	3	39	4
17	4	15	6	11	5	7	5	33	4
18	2	46	1	6	7	8	5	60	2
19	2	22	4	10	5	11	4	43	3
20	1	25	4	9	6	10	4	44	3

Приложение № 4 к выпускной квалификационной работе
«Психологическая готовность к принятию нововведений у сотрудников государственных и коммерческих организаций»

АНКЕТА «ОТНОШЕНИЕ К БУДУЩЕМУ»

Отметьте Ваш ответ по пятибалльной шкале (шкала от 0 до 5 баллов), где 0 (ноль) наименьшее значение (например - совсем нет), а 5 (пять) это наивысшее значение (например - очень часто).

№ п/п	Вопрос	Ответ
1	Как часто Вы задумываетесь о будущем ваших детей?	(выберите от 0 до 5) 0 1 2 3 4 5
2	Вы любознательный человек?	(выберите от 0 до 5) 0 1 2 3 4 5
3	Ассоциации на слово «будущее»	
4	Верите ли Вы, что искусственный интеллект заменит большую часть рабочих мест?	(выберите от 0 до 5) 0 1 2 3 4 5
5	Как часто Вы говорите с коллегами о будущем?	(выберите от 0 до 5) 0 1 2 3 4 5
6	Беспокоит ли Вас мысль о том, что в будущем Вы не сможете реализовать свои цели?	(выберите от 0 до 5) 0 1 2 3 4 5
7	Востребованность Вашей профессии в будущем	(выберите от 0 до 5) 0 1 2 3 4 5
8	Часто ли Вы мечтаете?	(выберите от 0 до 5) 0 1 2 3 4 5
9	Нравиться ли Вам обучаться чему то новому?	(выберите от 0 до 5) 0 1 2 3 4 5
10	Интересуетесь ли Вы развитием новых технологий?	(выберите от 0 до 5) 0 1 2 3 4 5
11	Готовы развить в себе навыки которые пригодятся в будущем?	(выберите от 0 до 5) 0 1 2 3 4 5
12	Желание сменить сферу деятельности (заняться чем то другим)	(выберите от 0 до 5) 0 1 2 3 4 5

Приложение № 5 к выпускной квалификационной работе
«Психологическая готовность к принятию нововведений у
сотрудников государственных и коммерческих организаций»

Таблица 8

Результаты анкеты «Отношение к будущему» сотрудники государственных организаций

Как часто Вы задумываетесь о будущем ваших детей?	Вы любознательный человек?	Ассоциации на слово «будущее».	Верите ли Вы, что искусственный интеллект заменит большую часть рабочих мест?	Как часто Вы говорите с коллегами о будущем?	Беспокоит ли Вас мысль о том, что в будущем Вы не сможете реализовать свои цели?	Востребованность Вашей профессии и в будущем .	Часто ли Вы мечтаете?	Нравится ли Вам обучаться чему то новому?	Интересуетесь ли Вы развитием новых технологий?	Готовы ли Вы развиваться в себе навыки которые пригодятся в будущем?	Желание сменить сферу деятельности как часто бывает?
2	4	Космос	3	1	0	3	4	4	4	4	3
5	3	Вперед	2	2	1	2	3	5	3	4	4
3	4	Успех	3	1	3	2	5	5	4	4	3
5	5	Облако	4	4	2	4	5	5	5	5	3
5	5	Планы	1	3	3	4	5	4	4	4	0
5	5	Семья	0	5	5	2	5	5	5	5	5
5	4	Радость	0	4	0	5	5	5	5	5	3
5	5	Дети	3	3	2	5	5	5	5	5	3
5	5	Светлое	3	3	2	5	3	5	3	5	1
5	5	Перспектива	5	3	3	5	5	5	5	5	3
5	5	Светлое	3	3	1	1	2	5	3	4	0
1	4	Лодка	4	2	3	4	1	4	3	4	3
5	5	Работа	3	2	2	4	5	5	4	5	4
5	4	Мечта	2	3	3	5	5	3	3	3	4

3	2	Мир	3	4	3	4	4	2	3	1	1
4	4	Перспектива	3	3	3	3	3	5	5	5	4
5	4	Светлое	5	3	3	4	5	3	5	3	3
5	5	Идти в ногу со временем	0	3	3	3	5	5	5	5	5
5	3	Небо	3	2	1	4	3	4	3	3	2
5	4	Дорога	3	2	2	4	3	4	2	5	3

Приложение № 6 к выпускной квалификационной работе
«Психологическая готовность к принятию нововведений у
сотрудников государственных и коммерческих организаций»

Как часто Вы задумываетесь о будущем ваших детей?	Вы любознательный человек?	Ассоциации на слово «будущее».	Верите ли Вы, что искусственный интеллект заменит большую часть рабочих мест?	Как часто Вы говорите с коллегами о будущем?	Беспокоит ли Вас мысль о том, что в будущем Вы не сможете реализовать свои цели?	Востребованность Вашей профессии и в будущем.	Часто ли Вы мечтаете?	Нравиться ли Вам обучаться чему то новому?	Интересуетесь ли Вы развитием новых технологий?	Готовы развить в себе навыки которые пригодятся в будущем?	Желание сменить сферу деятельности как часто бывает?
5	4	Космос	4	2	2	3	5	4	4	4	4
2	3	Дорога	2	2	2	4	2	2	4	2	1
5	5	Моя жизнь	0	2	5	2	5	5	4	4	3
5	4	Исполнен.задуманного	5	2	4	3	5	4	3	5	3
5	4	Дети	5	5	4	5	5	4	2	5	0
5	4	Семья, счастье	0	5	0	5	5	5	5	5	3
5	4	Работа	0	5	0	5	5	5	5	5	3
5	5	Неопределенность	3	3	5	5	2	5	3	5	0
5	5	Светлое,	3	1	0	5	3	5	5	5	0
5	3	Необъятные просторы	3	2	3	5	3	3	3	3	3
4	3	Мечта	4	3	2	4	3	4	5	4	4

Продолжение таблицы 9

4	4	Прогресс	1	3	2	4	3	5	4	4	4
5	3	Развитие	4	5	5	4	5	5	5	5	3
5	5	Прогресс	4	3	2	5	5	5	5	4	4
5	3	Лучшее	3	4	5	4	2	3	1	1	5
5	4	Лучшее	4	5	5	3	5	5	5	5	4
4	2	Робот	3	2	4	2	3	2	4	3	2
5	5	Перспектива	4	4	1	5	5	4	5	5	0
2	5	Перемены	5	4	1	2	4	3	3	3	3
5	5	Жизнь	1	3	1	5	5	5	4	5	0

Таблица 9

Результаты анкеты «Отношение к будущему» сотрудники коммерческих организаций

Приложение № 7 к выпускной квалификационной работе
«Психологическая готовность к принятию нововведений у сотрудников государственных и коммерческих организаций»

Составные элементы адаптивных способностей



Рис. 20 Составные элементы адаптивных способностей

Приложение № 8 к выпускной квалификационной работе «Психологическая готовность к принятию нововведений у сотрудников государственных и коммерческих организаций»

Таблица 10

Психологические составляющие адаптивных способностей по уровням

Уровни АС	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Нервно-психическая устойчивость	<ul style="list-style-type: none"> - Высокая нервно-психическая устойчивость; - Поведенческие регуляторы; - Высокая самооценка - Реальное восприятие действительности. 	<ul style="list-style-type: none"> - Способность регулировать свое взаимодействие с коллегами, руководителем, клиентами; - Стабильная поведенческая регуляция; - Адекватная самооценка; - Социальное одобрение со стороны коллектива. 	<ul style="list-style-type: none"> - Низкие поведенческие регуляции; - Определенная склонность к нервно-психическим срывам; - Заниженная самооценка; - Отсутствие реального восприятия действительности
Коммуникативные способности	<ul style="list-style-type: none"> - Легко устанавливает контакт с коллегами и окружающими; - Не конфликтен. 	<ul style="list-style-type: none"> - Трудности в межличностном общении; - Трудно достигается взаимопонимание с окружающими; - Трудно налаживаются взаимоотношения с коллегами. 	<ul style="list-style-type: none"> - Затруднение в построении контактов с окружающими; - Проявление агрессивности; - Повышенная конфликтность.
Моральная нравственность	<ul style="list-style-type: none"> - Реально оценивает свою роль в коллективе; - Ориентируется на соблюдение общественных норм поведения; - Принимает требования социального окружения. 	<ul style="list-style-type: none"> - Адекватно воспринимает установленную им роль в коллективе; - Принимает морально-нравственные нормы поведения; - С пониманием относится к требованиям рабочего окружения. 	<ul style="list-style-type: none"> - Не может адекватно оценивать свое место и роль в коллективе; - Не стремится соблюдать общепринятые нормы поведения.

Приложение № 9 к выпускной квалификационной работе
«Психологическая готовность к принятию нововведений у сотрудников
государственных и коммерческих организаций»

Таблица 11

Результаты корреляции ранговых переменных по методу Спирмена

	тип организации: 1 - гос, 2 - ком	Частота размышлений о будущем св.детей	Самооценка любознательности	Верите в ИИ	Частота разговоров о Будущем	Беспокоит о невозможности реализовать цели	Востребованность Вашей профессии в будущем	Частота мечтаний	Нравиться обучаться новому	Интерес к развитию технологий	Готовность развивать навыки Будущего	Частота желания сменить сферу Де-л	нервно-психическая устойчивость	коммуникативные способности	моральная нормативность	личный адаптивный потенциал
тип организации: 1 - гос, 2 - ком	1,00	0,02	-0,15	0,14	0,16	0,09	0,17	-0,03	-0,12	0,03	-0,03	-0,10	-0,19	-0,19	-0,11	-0,19
Частота размышлений о будущем св.детей	0,02	1,00	0,36*	-0,10	0,26	0,05	0,36*	0,43**	0,38*	0,12	0,46**	0,00	0,30	0,07	-0,16	0,23
Самооценка любознательности	-0,15	0,36*	1,00	-0,04	0,10	-0,13	0,15	0,35*	0,54**	0,26	0,52**	-0,14	0,04	-0,14	-0,15	-0,14
Верите в ИИ	0,14	-0,10	-0,04	1,00	0,01	0,20	-0,01	0,01	-0,29	-0,07	-0,03	-0,08	-0,14	0,05	0,08	0,07
Частота разговоров о Будущем	0,16	0,26	0,10	0,01	1,00	0,12	0,26	0,35*	0,17	0,29	0,30	0,07	-0,05	0,14	0,15	0,02
Беспокоит о невозможности реализовать цели	0,09	0,05	-0,13	0,20	0,12	1,00	-0,24	0,06	-0,14	-0,16	-0,08	0,20	0,21	0,16	0,15	0,22

Востребованность Вашей профессии в будущем	0,17	0,36*	0,15	-0,01	0,26	-0,24	1,00	0,14	0,08	0,13*	0,3*	-0,30	-0,08	-0,08	0,05	0,01
Частота мечтаний	-0,03	0,43**	0,35*	0,01	0,35*	0,06	0,14	1,00	0,29	0,51**	0,41**	0,16	-0,05	0,01	-0,29	-0,12
Нравится обучаться новому	-0,12	0,38*	0,51**	-0,29	0,17	-0,14	0,08	0,29	1,00	0,47*	0,71**	0,15	0,18	0,16	-0,19	0,05
Интерес к развитию технологий	0,03	0,12*	0,26	-0,07	0,29	-0,16	0,13	0,51**	0,47**	1,0*	0,43*	0,22	-0,30	0,10	-0,03	-0,23
Готовность развивать навыки Будущего	-0,03	0,46*	0,52**	-0,03	0,30	-0,08	0,30	0,41**	0,71**	0,43*	1,00	-0,04	0,11	0,15	-0,06	0,09
Частота желания сменить сферу Д-ти	-0,10	0,00	-0,14	-0,08	0,07	0,20	-0,30	0,16	0,15	0,22	-0,04	1,00	0,09	0,21	0,13	0,17
нервно-психическая устойчивость	-0,19	0,30	0,04	-0,14	-0,05	0,21	-0,08	-0,05	0,18	-0,30	0,11	0,09	1,00	0,27	0,08	0,86*
коммуникативные способности	-0,19	0,07	-0,14	0,05	0,14	0,16	-0,08	0,01	0,16	0,10	0,15	0,21	0,27	1,00	0,03	0,55**
моральная нормативность	-0,11	-0,16	-0,15	0,08	0,15	0,15	0,05	-0,29	-0,19	-0,03	-0,06	0,13	0,08	0,03	1,00	0,32**
личный адаптивный потенциал	-0,19	0,23	-0,14	0,07	0,02	0,22	0,01	-0,12	0,05	-0,23	0,09	0,17	0,86**	0,55**	0,32*	1,00

