

УДК 159.9**Трудности адаптации в профессиональной среде у людей с различными акцентуациями характера****Лященко Алексей Сергеевич**

Аспирант,

Московский информационно-технологический университет –
Московский архитектурно-строительный институт,
109316, Российская Федерация, Москва, Волгоградский пр., 32;
e-mail: nearelite97@gmail.com

Аннотация

Адаптация к профессиональной среде может быть особенно сложной для людей с акцентуациями характера, так как их поведенческие особенности могут влиять на взаимодействие с коллегами и выполнение профессиональных обязанностей. В данной статье рассматриваются различные типы акцентуаций характера по классификации Карла Леонгарда, их влияние на процесс профессиональной адаптации и возникающие, в связи с этим трудности. В статье также предложены рекомендации по улучшению процесса адаптации, включая внедрение гибкого графика, психологическую поддержку, менторство и развитие инклюзивной корпоративной культуры. Целью статьи является не только освещение проблем, но и предоставление практических советов, которые могут помочь как сотрудникам, так и организациям в создании более гармоничной и продуктивной рабочей среды. Понимание влияния акцентуаций характера на профессиональную деятельность и адаптацию помогает создать более эффективные и гармоничные рабочие отношения. Работодатели, которые стремятся к созданию инклюзивной и поддерживающей рабочей среды, способствуют не только улучшению производительности, но и общему благополучию своих сотрудников. Неудачная адаптация в профессиональной среде может серьезно повлиять на психологическое состояние людей с акцентуациями характера, усугубляя их трудности и способствуя развитию расстройств личности. Создание поддерживающей рабочей среды и предоставление адекватных ресурсов для предотвращения стрессовых ситуаций и конфликтов могут помочь снизить эти риски и способствовать более успешной адаптации всех сотрудников.

Для цитирования в научных исследованиях

Лященко А.С. Трудности адаптации в профессиональной среде у людей с различными акцентуациями характера // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2024. Т. 13. № 3А. С. 7-13.

Ключевые слова

Адаптация, эффективность, акцентуации характера, профессиональная среда, личность.

Введение

Адаптация к профессиональной среде является ключевым фактором успеха в карьере. Однако для людей с акцентуациями характера этот процесс может представлять особые трудности. Акцентуации характера — это чрезмерное усиление определенных черт личности, которые в нормальных условиях не выходят за рамки психологической нормы, но в стрессовых или нестандартных ситуациях могут приводить к дисфункциональному поведению. Понимание того, как акцентуации влияют на адаптацию в рабочей среде, может помочь в разработке стратегий для улучшения взаимопонимания и эффективности работы.

Основная часть

Адаптация персонала подразумевает взаимное приспособление между сотрудником и организацией, которое достигается за счет поэтапного вовлечения работника в производственный процесс в условиях новой для него профессиональной, психофизиологической, социально-психологической, организационно-административной, экономической и бытовой среды. Этот процесс продолжается на протяжении всей трудовой жизни человека, так как производственная обстановка постоянно меняется. На новом месте работы сотрудник неизбежно сталкивается с разнообразными вызовами адаптации, которые могут возникнуть как из-за его личностных особенностей, так и из-за политики компании по отношению к новичкам. Решение этих проблем требует усилий как со стороны самого работника, так и со стороны руководства компании. Успешная адаптация возможна только при совместной работе обеих сторон, а эффективная организация труда требует анализа существующих проблем в адаптации и поиска наилучших путей их решения [Буценко, Вельгош, www].

Материалы и методы исследования

Было проведено исследование в компании ООО «Консалт», 93 сотрудников с различными типами акцентуаций по методике тест-опросник Г. Шмишека, К. Леонгарда, многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО), разработанный А.Г. Маклаковым и С.В. Чермяниным.

Результаты исследования

Карл Леонгард выделяет 12 типов акцентуации [Леонгард, 2000]. В ходе исследования была применена методика теста-опросника Г. Шмишека, К. Леонгарда, при которой выделялась характеристика акцентуации характера, сложности в адаптации и стратегии по улучшению адаптивности. Каждый тип акцентуации носит свою отличительную черту и особенности, при которых были выявлены различия в адаптации к работе у 93 сотрудников компании ООО «Консалт» в таблице 1.

Влияние акцентуаций характера на профессиональную деятельность может быть разнообразным и зависит от конкретных особенностей каждой акцентуации, а также от условий работы и требований должности.

Таблица 1 - Акцентуации характера и адаптивность к работе

Акцентуации личности (К. Леонгард, 1964)	Основная характеристика акцентуации	Сложности в Адаптации	Стратегии по улучшению адаптивности
Гипертимическая акцентуация:	Отличается выраженным оптимизмом, активностью и общительностью	Может проявляться в высокой энергичности и оптимизме, что способствует активной деятельности и легкости в общении с коллегами	Важно контролировать склонность к риску и неудержимости в принятии решений, чтобы избежать необдуманных поступков на рабочем месте
Циклотимическая акцентуация	Характеризуется переменчивостью настроения: периоды подъема и падения	Изменчивое настроение может создавать трудности в поддержании стабильности и регулярности в рабочей деятельности	Важно разработать стратегии управления эмоциями и поддержания продуктивности в периоды пониженного настроения
Дистимическая акцентуация	Свойственно пессимистическое мировоззрение, низкое настроение, чувство уныния	Пессимистическое мировоззрение может препятствовать мотивации и продуктивности на работе	Важно работать над развитием позитивного мышления и стратегий мотивации для поддержания эффективности в рабочей деятельности
Лабильная акцентуация	Характеризуется переменчивостью эмоционального состояния, быстрыми сменами настроения	Переменчивость эмоционального состояния может затруднять установление стабильных отношений с коллегами и выполнение задач с постоянством	Важно разработать стратегии управления эмоциями и поиска стабильности в рабочей среде
Гиперциклотимическая акцентуация	Характеризуется интенсивными, быстрыми сменами настроения	Быстрые смены настроения могут привести к нестабильности в работе и сложности в установлении долгосрочных планов.	Важно обратить внимание на поддержание рабочей дисциплины и стабильности во временных рамках
Эмотивная акцентуация	Отличается высокой чувствительностью, склонностью к переживанию эмоций	Высокая чувствительность может способствовать эмпатии и пониманию нужд клиентов или коллег	Важно контролировать эмоциональные реакции и разработать стратегии управления стрессом для эффективной работы в интенсивной рабочей среде
Циклоидная акцентуация	Характеризуется цикличностью в изменении настроения и активности	Цикличность в изменении настроения и активности может создавать сложности в планировании и поддержании стабильности в работе	Важно разработать гибкие стратегии работы, которые позволяют эффективно адаптироваться к изменениям в настроении и энергии
Астеническая акцентуация	Отличается повышенной чувствительностью, утомляемостью, низкой выносливостью	Утомляемость и низкая выносливость могут приводить к сложностям в выполнении длительных и монотонных задач	Важно создать рабочую среду, которая поддерживает энергию и мотивацию, а также разработать стратегии управления временем и энергией
Педантичная акцентуация	Характеризуется повышенной аккуратностью, требовательностью к себе и другим	Требовательность к деталям и аккуратность могут способствовать качественному выполнению задач и предотвращению ошибок	Важно обратить внимание на гибкость и открытость к новым идеям, чтобы избежать излишней фиксации на деталях

Акцентуации личности (К. Леонгард, 1964)	Основная характеристики акцентуации	Сложности в Адаптации	Стратегии по улучшению адаптивности
Экзальтированная акцентуация	Свойственно повышенное восприятие эмоций, эмоциональная экспрессивность	Интенсивность эмоций может способствовать энтузиазму и страсти к работе	Важно контролировать сильные эмоциональные реакции и разработать стратегии справления со стрессом для поддержания рабочего баланса
Шизоидная акцентуация	Характеризуется изолированностью, непоявлением эмоций и интересов к окружающим	Изолированность и непоявление эмоций могут затруднять установление сотрудничества и коммуникации с коллегами	Важно развивать навыки социальной адаптации и сотрудничества для успешной работы в коллективе
Эпилептоидная акцентуация	Отличается повышенной агрессивностью, подозрительностью, жесткостью в отношениях	Агрессивность и жесткость в отношениях могут привести к конфликтам и напряженной атмосфере на рабочем месте	Важно разработать стратегии управления агрессией и разрешения конфликтов для поддержания продуктивного рабочего окружения

Источник: составлено автором

Рабочая деятельность может оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на сотрудников с различными акцентуациями характера, в зависимости от ряда факторов, таких как характер работы, уровень стресса, поддержка со стороны коллег и руководства, адаптация рабочей среды и др. Рабочая деятельность может влиять на акцентуации характера следующим образом (рисунок 1):



Источник: составлено автором

Рисунок 1 - Влияние рабочей деятельности на акцентуации характера

Постоянный стресс, конфликты или непонимание в рабочей среде могут не только усилить акцентуации, но и способствовать развитию более серьезных расстройств личности. Например,

неудачная адаптация гипертимной личности может привести к импульсивным действиям или агрессивному поведению, что со временем может развиваться в антисоциальное расстройство личности. Аналогично, сенситивные индивиды, испытывающие постоянную тревогу и стресс на работе, могут развить избегающее или зависимое расстройство личности.

Для улучшения адаптации людей с акцентуациями характера на рабочем месте можно использовать следующие стратегии [Казарин, www]:

Индивидуальный подход. Понимание уникальных потребностей каждого сотрудника может помочь в создании благоприятной рабочей атмосферы.

Профессиональное обучение и коучинг. Регулярное обучение и психологическая поддержка помогут развить необходимые навыки для эффективной работы и коммуникации.

Создание поддерживающей среды. Культура взаимопомощи и открытости в организации может снизить уровень стресса и улучшить общую атмосферу.

Заключение

Понимание влияния акцентуаций характера на профессиональную деятельность и адаптацию помогает создать более эффективные и гармоничные рабочие отношения. Работодатели, которые стремятся к созданию инклюзивной и поддерживающей рабочей среды, способствуют не только улучшению производительности, но и общему благополучию своих сотрудников.

Неудачная адаптация в профессиональной среде может серьезно повлиять на психологическое состояние людей с акцентуациями характера, усугубляя их трудности и способствуя развитию расстройств личности. Создание поддерживающей рабочей среды и предоставление адекватных ресурсов для предотвращения стрессовых ситуаций и конфликтов могут помочь снизить эти риски и способствовать более успешной адаптации всех сотрудников.

Библиография

1. Буценко И.Н., Вельгош Н.З. Менеджмент персонала. URL: <http://vocable.ru/dictionary/917>
2. Казарин М. Адаптация персонала: наставничество и коучинг. URL: http://www.iteam.ru/publications/human/section_46/article_3623
3. Колосовская М.А. Исследование уровня социально-психологической адаптации работника для усовершенствования системы адаптации // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. 2015. № 20. С. 96-99.
4. Леонгард К. Акцентуированные личности. М.: Феникс, 2000. 544 с.
5. Мансури О.В. Особенности личности специалистов экстремальных и неэкстремальных профессий с длительным стажем трудовой деятельности // Научное обозрение. Серия 2: Гуманитарные науки. 2019. № 1-2. С. 66-76.
6. Ральникова И.А. Динамика адаптивности мужчин и женщин, переживающих переломные события, в процессе психологической коррекции // Научно-педагогическое обозрение. 2021. № 2 (36). С. 170-180.
7. Тоцкая И.В. Проблемы адаптации молодых специалистов. Сайт системы публикации «Prescopus Global™». URL: <http://ores.su/2012-09-25-11-43-24/item/26.html>
8. Яковлева К. Проблемы адаптации новых сотрудников в крупных организациях. URL: http://www.emd.ru/press/publish/st11_07.php
9. Barykin S. et al. Personnel management digital model based on the social profiles' analysis // Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity. – 2020. – Т. 6. – №. 4. – С. 152.
10. Bril A. et al. Improving personnel management by organizational projects: Implications for open innovation // Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity. – 2021. – Т. 7. – №. 2. – С. 105.

Difficulties of adaptation in a professional environment for people with different character accents

Aleksei S. Lyashchenko

Postgraduate,
Moscow Information Technology University –
Moscow Institute of Architecture and Civil Engineering,
109316, 32, Volgogradskii ave., Moscow, Russian Federation;
e-mail: nearelite97@gmail.com

Abstract

Adapting to a professional environment can be especially difficult for people with character accents, as their behavioral characteristics can affect interaction with colleagues and the performance of professional duties. This article examines the various types of character accentuations according to Karl Leonhard's classification, their impact on the process of professional adaptation and the difficulties that arise in this regard. The article also offers recommendations for improving the adaptation process, including the introduction of flexible schedules, psychological support, mentoring and the development of an inclusive corporate culture. The purpose of the article is not only to highlight issues, but also to provide practical advice that can help both employees and organizations in creating a more harmonious and productive work environment. Understanding the impact of character accentuations on professional activity and adaptation helps to create more effective and harmonious working relationships. Employers who strive to create an inclusive and supportive work environment contribute not only to improved productivity, but also to the overall well-being of their employees. Unsuccessful adaptation in a professional environment can seriously affect the psychological state of people with character accentuations, exacerbating their difficulties and contributing to the development of personality disorders. Creating a supportive work environment and providing adequate resources to prevent stress and conflict can help reduce these risks and promote better adjustment for all employees.

For citation

Lyashchenko A.S. (2024) Trudnosti adaptatsii v professional'noi srede u lyudei s razlichnymi aktsentuatsiyami kharaktera [Difficulties of adaptation in a professional environment for people with different character accents]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 13 (3A), pp. 7-13.

Keywords

Adaptation, efficiency, character accentuation, professional environment, personality.

References

1. Butsenko I.N., Vel'gosh N.Z. *Menedzhment personala* [Personnel management]. Available at: <http://vocale.ru/dictionary/917> [Accessed 04/04/2024]
2. Kazarin M. *Adaptatsiya personala: nastavnichestvo i kouching* [Personnel adaptation: mentoring and coaching]. Available at: http://www.iteam.ru/publications/human/section_46/article_3623 [Accessed 04/04/2024]
3. Kolosovskaya M.A. (2015) Issledovanie urovnya sotsial'no-psikhologicheskoi adaptatsii rabotnika dlya

- usovershenstvovaniya sistemy adaptatsii [Study of the level of social and psychological adaptation of an employee to improve the adaptation system]. *Ekonomika i upravlenie: analiz tendentsii i perspektiv razvitiya* [Economics and management: analysis of trends and development prospects], 20, pp. 96-99.
4. Leongard K. (2000) *Aktsentuirovannye lichnosti* [Accentuated personalities]. Moscow: Feniks Publ.
 5. Mansuri O.V. (2019) Osobennosti lichnosti spetsialistov ekstremal'nykh i neekstremal'nykh professii s dlitel'nym stazhem trudovoi deyatel'nosti [Personality features of specialists in extreme and non-extreme professions with long work experience]. *Nauchnoe obozrenie. Seriya 2: Gumanitarnye nauki* [Scientific review. Series 2: Humanities], 1-2, pp. 66-76.
 6. Ral'nikova I.A. (2021) Dinamika adaptivnosti muzhchin i zhenshchin, perezhivayushchikh perelomnye sobytiya, v protsesse psikhologicheskoi korrektsii [Dynamics of adaptability of men and women experiencing turning points in the process of psychological correction]. *Nauchno-pedagogicheskoe obozrenie* [Scientific and pedagogical review], 2 (36), pp. 170-180.
 7. Totskaya I.V. *Problemy adaptatsii molodykh spetsialistov. Sait sistemy publikatsii «Prescopus Global™»* [Problems of adaptation of young specialists. Website of the Prescopus Global™ publishing system]. Available at: <http://ores.su/2012-09-25-11-43-24/item/26.html> [Accessed 04/04/2024]
 8. Yakovleva K. *Problemy adaptatsii novykh sotrudnikov v krupnykh organizatsiyakh* [Problems of adaptation of new employees in large organizations]. Available at: http://www.emd.ru/press/publish/st11_07.php [Accessed 04/04/2024]
 9. Barykin, S., Kalinina, O., Aleksandrov, I., Konnikov, E., Yadikin, V., & Draganov, M. (2020). Personnel management digital model based on the social profiles' analysis. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 152.
 10. Bril, A., Kalinina, O., Valebnikova, O., Valebnikova, N., Camastral, M., Shustov, D., & Ostrovskaya, N. (2021). Improving personnel management by organizational projects: Implications for open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(2), 105.