

Особенности социально – психологической адаптации новых сотрудников на предприятии

На сегодняшний день адаптация новых сотрудников на предприятии является одной из актуальных проблем кадровых служб. Работники адаптация которых прошла не успешно, увольняются в первые три месяца и испытывают психологический дискомфорт.

Адаптация, социально – психологическая адаптация, профессиональная адаптация.

S.V. Nigmatulina,
Shadrinsk

Features of the socio - psychological adaptation of new employees in the company

Today adaptation of new employees in the enterprise is one of the urgent problems of personnel services. Workers adaptation which was not successfully quit in the first three months and feel psychological discomfort.

Key words: *Adaptation, social and psychological adaptation, professional adaptation.*

Адаптация – это неотъемлемая часть жизни любого человека. Нам каждый день приходится адаптироваться к чему – либо новому. Но мало кто задумывается о социально – психологической адаптации новых сотрудников на предприятии. Под термином «адаптация персонала» понимается деятельность специалиста в соответствии с новыми для него, резко изменившимися условиями трудовой деятельности и изменившимся социальным статусом.

Ф.З. Меерсон определяет адаптацию как процесс приспособления организма к внешней среде или к изменениям, совершающимся в самом организме. По мнению ученого, помимо генотипической адаптации, которая выработалась в процессе эволюции и передается по наследству, существует и фенотипическая адаптация, приобретаемая в ходе индивидуальной жизни.

Фенотипическая адаптация определена как процесс, в результате которого организм приобретает устойчивость к определенному фактору внешней среды. Ф.З. Меерсон рассматривает поэтапность этих процессов, переход срочной адаптации в гарантированную, обеспечивающую фиксацию сложившихся адаптационных систем. Изучая соотношение памяти и адаптации, исследователь приходит к справедливому выводу, что память является основной, необходимой предпосылкой адаптации, но не тождественна ей (Ф.З. Меерсон, 1981).

В.Г. Березин (2002) считает, что адаптация - процесс установления оптимального соответствия личности и окружающей среды в ходе осуществления свойственной человеку деятельности.

В.В. Фалилеев определяет психологическую адаптацию человека как полную, включающую в себя физиологическую, сенсорную, социальную и профессиональную, в основном соединяя существующие точки зрения (В.В. Фалилеев, 1993).

Социально-психологическая адаптация по утверждению А.И. Жмырикова - это сложный диалектический, многоуровневый и иерархически организованный процесс взаимодействия личности и социальной среды, приводящий к оптимальному соотношению целей и ценностей личности и среды, реализации внутриличностного потенциала в конкретных условиях жизнедеятельности при благоприятном эмоциональном самочувствии, понимает (А.И. Жмыриков, 1981).

Адаптация новых сотрудников на рабочем месте является необходимым звеном кадрового менеджмента. Основными моментами здесь являются: приобретение и закрепление интереса к работе, накопление трудового опыта, налаживание деловых и личных контактов с коллегами, включение в общественную деятельность, повышение заинтересованности не только в личных достижениях, но и в достижениях организации. Новые сотрудники должны понять свою роль в служебной иерархии, усвоить ценности компании и требуемые навыки поведения. К сожалению, важность мероприятий по адаптации новых работников в нашей стране не достаточно серьезно воспринимается кадровыми службами на протяжении долгого периода. До сих пор многие государственные предприятия и коммерческие организации не имеют даже базовых программ адаптации.

Статистика свидетельствует, что наибольшее количество принятых на работу уходят в первые три месяца. Основные причины – несовпадение ожиданий и действительности, а также сложности адаптационного процесса. [1].

Адаптационный период рабочих самый продолжительный по времени и совпадает с периодом испытательного срока (3 мес.), т. к. процесс освоения и приспособления рабочего к новому коллективу, новым производственным условиям и характеру деятельности включает две взаимосвязанные и взаимообусловленные стороны: профессиональную и социально-психологическую. Профессиональная адаптация выражается в овладении рабочим специальностью, профессиональными навыками, в появлении чувства удовлетворенности данным видом деятельности. Социально-психологическая адаптация — это адаптация к коллективу и его нормам, к руководству, коллегам и экономическим реалиям. Проблемы могут быть связаны с недооценкой трудностей, к которым можно отнести, например, не оправдавшиеся ожидания быстрого успеха. Большинство людей в первые дни работы опасаются не справиться с обязанностями, обнаружить недостаток опыта или знаний, не найти общего языка с руководителем или коллегами и в итоге потерять работу.

Социально-психологическая адаптация заключается в приспособлении молодого работника к правилам поведения, действующим в трудовом коллективе. Сюда входит ознакомление с целями и задачами коллектива, его традициями, отношениями между руководителями и подчиненными в условиях демократии и гласности, между смежными подразделениями, с критериями оценки действий работника в коллективных формах организации труда. **Социально-психологическая адаптация** - процесс вхождения новичка в новый для него производственный коллектив, формирования личностных связей и отношений с другими людьми. В процессе **социально-психологической адаптации** происходит активное сравнение и взаимоприспособление ценностных ориентаций, нравственных идеалов и представлений коллектива и нового работника. **Социально-психологическая адаптация** выражается в формировании положительных неформальных отношений с коллегами по работе и руководителями, в достижении ценностного единства работника и коллектива. Основным объективным показателем социально-психологической адаптированности является отсутствие конфликтов с руководством и членами коллектива.

Адаптация означает включение личности в новую для нее предметно-вещевую и социальную среду. Когда человек поступает на работу, он включается в систему внутриорганизационных трудовых отношений, занимая в ней одновременно несколько позиций. Поступая на предприятие, человек имеет определенные цели, потребности, ценности, нормы, установки поведения. В соответствии с ними работник предъявляет и требования к организации к условиям труда, к оплате, содержанию, возможностям роста, к социальной среде. [2].

Социально - психологическая профессиональная адаптация -это процесс становления и сохранения динамического равновесия в системе «субъект труда - профессиональная среда». (Дмитриева М.А., 1990)

В системе «человек - профессиональная среда» компонент «человек» рассматривается как субъект труда, сплав свойств личности и индивида. (Ананьев Б.Г., 1977)

Различают три основных аспекта профессиональной адаптации:

- психофизиологический—адаптация индивида к физическим условиям профессиональной среды;
- адаптация к профессиональным задачам, выполняемым операциям, профессиональной информации (собственно профессиональный аспект);
- социально-психологический аспект—адаптация личности к социальным компонентам профессиональной среды. [2].

Наше исследование проводилось в г. Шадринск, выборка составила 25 человек. Был использован следующий психодиагностический инструментарий: «Самооценка психологической адаптивности», «Шкала субъективного благополучия», «Оценка эмоционально деятельностной адаптивности». Практическая значимость исследования выражается в том, что полученные данные могут быть использованы предприятием для работы с новыми сотрудниками и помощи им в социально – психологической адаптации.

Выявление особенностей социально – психологической адаптации сотрудников на предприятии позволит правильно оценивать их и создавать необходимые условия для благополучной адаптации. Это позволит избежать среди новых сотрудников появления стресса и эмоционального дискомфорта. Статистика свидетельствует, что наибольшее количество принятых на работу уходят в первые три месяца. Основные причины – несоответствие ожиданий и действительности, а также сложности адаптационного процесса.

Проведя исследование, мы получили следующие результаты по трем проведенным методикам: у 68% испытуемых высокий уровень социально – психологической адаптивности, что свидетельствует о том, что сотрудники с таким уровнем адаптивности, могут довольно легко приспособиться к вновь изменившимся условиям и редко испытывают в процессе адаптации эмоциональный дискомфорт и состояние фрустрации и стресса. У 24% низкий уровень, это говорит о том, что они с затруднениями приспосабливаются к новому и месту работу и нуждаются в компетентной помощи кадровой службы.

Вновь поступивший на работу сотрудник включается в систему внутриорганизационных отношений, занимая в ней одновременно несколько позиций. Каждой позиции соответствует совокупность требований, норм, правил поведения, определяющих социальную роль человека в коллективе как работника, коллеги, подчиненного, руководителя, члена коллективного органа управления, общественной организации и т.п. От человека, занимающего каждую из названных позиций, ожидается соответствующее ей поведение. Поступая на работу в ту или иную организацию, человек имеет определенные цели, потребности, нормы поведения. В соответствии с ними сотрудник предъявляет определенные требования к организации: к условиям труда и его мотивации

Руководствуясь полученными данными необходимо говорить о том, что проблема социально – психологической адаптации является одной из актуальных проблем, т.к. кадровый менеджмент часто выпускает ее из области своей работы. В результате чего, новый сотрудник, не пройдя социально – психологическую адаптацию к новому рабочему месту вынужден уволиться в первые три месяца своей работы. Необходимо облегчить их процесс адаптации, сопровождая новых сотрудников различными тренингами, беседами, консультациями. Для этого необходимо разработать методические пособия и рекомендации для работников кадрового менеджмента, которые в дальнейшем смогут работать с приспособляющимися к новой среде сотрудниками.

ЛИТЕРАТУРА

1. Володина, Н.В. Адаптация персонала / Н.В. Володина. – М. : Эксмо, 2009. – 240 с.
2. Толочек, В.А. Современная психология труда : учеб. пособие / В.А. Толочек. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2008. – 479 с.
3. Розум, С.И. Психология социализации и социальной адаптации человека / С.И. Розум. – СПб., 2006. – 366 с.

4. Зеер, Э.Ф. Психология профессий : учеб. пособие для студентов вузов / Э.Ф. Зеер. – М. : Академический Проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. – 146 с.
5. Денисенко, Г.Ф. Охрана труда / Г.Ф. Денисенко. – М., 2005. – 206 с.