

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт
(наименование института полностью)

Кафедра «Педагогика и психология»
(наименование)

37.03.01 Психология
(код и наименование направления подготовки/специальности)

Организационная психология
(направленность (профиль)/специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Психологическое обеспечение адаптации молодых сотрудников на
предприятии энергетической сферы

Обучающийся

О.Г. Рудых

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. психол. наук, И.В. Седова

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2024

Аннотация

Бакалаврская работа рассматривает решение актуальной проблемы психологического обеспечения адаптации молодых сотрудников на предприятии энергетической сферы.

Целью исследования выступает разработка и апробация программы психологического обеспечения адаптации молодых сотрудников на предприятии энергетической сферы.

В исследовании решаются следующие задачи: рассмотреть сущность и содержание процесса адаптации персонала, выявить особенности психологического обеспечения адаптации молодых специалистов, разработать программу психологического обеспечения адаптации молодых сотрудников на предприятии энергетической сферы.

Бакалаврская работа имеет новизну и практическую значимость; работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы (37 источников). Текст бакалаврской работы изложен на 70 страницах. Текст работы иллюстрируют 18 рисунков и 6 таблиц.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические основы психологического обеспечения адаптации молодых сотрудников на предприятии.....	8
1.1 Сущность и содержание процесса адаптации персонала.....	8
1.2 Молодые специалисты как специфическая категория трудовых ресурсов.....	21
1.3 Особенности психологического обеспечения адаптации молодых специалистов.....	27
2 Эмпирическое исследование психологического обеспечения адаптации молодых сотрудников на предприятии.....	35
2.1 Организация и методы исследования.....	35
2.2 Результаты исследования психологического обеспечения адаптации молодых сотрудников на предприятии.....	41
2.3 Содержание мероприятий по психологическому обеспечению адаптации молодых сотрудников на предприятии.....	46
2.4 Результаты анализа эмпирического исследования.....	53
Заключение.....	64
Список используемой литературы	67

Введение

Актуальность и научная значимость настоящего исследования заключается в том, что молодые специалисты нуждаются в сопровождении процесса адаптации на предприятии, так как от этого зависит успешность работы самой организации. На длительность и период психологической адаптации молодых специалистов влияют множество факторов.

За последние годы характер работы претерпел значительные изменения, вызванные технологическими достижениями (такими как автоматизация), глобализацией и изменением требований рынка. В сегодняшнем быстро развивающемся мире как никогда важно вооружить молодое поколение необходимыми навыками и знаниями для успешного трудоустройства. Предоставляя молодым специалистам правильные инструменты и возможности, можно заложить прочную основу для их успеха и обеспечить процветающее будущее, как для молодежи, так и для общества в целом. Способствуя развитию мышления, предприятия могут дать молодым специалистам возможность адаптироваться к изменениям, использовать инновации и постоянно развивать свои навыки, гарантируя, что они останутся гибкими и устойчивыми в быстро меняющейся среде.

Однако в настоящее время выпускники вузов не всегда полностью готовы к своей трудовой деятельности и самоопределению в какой-либо профессии. Исходя из этого, данная категория специалистов может быть подвержена определенным психологическим и психическим состояниям тревоги и напряжения. Поэтому физическое и психологическое состояние выпускников вузов подвержено определенным негативным влияниям.

В настоящее время данная категория работников – молодые специалисты, нуждается в определенной поддержке и создании определенных условий в начале их профессиональной деятельности. Следовательно, на первоначальный период профессиональной деятельности молодым специалистам требуется проходить определенный период

адаптации, данная проблема остается актуальной. Поэтому важно знать характеристику данной категории работников, их особенности, специфику процесса их адаптации и психологические характеристики.

При этом проблема актуализации трудовых интересов как движущей силы мотивации и одного из источников производительности труда мало изучена в прикладной и организационной психологии.

Объект исследования: адаптация к профессиональной деятельности.

Предмет исследования: психологическое обеспечение адаптации молодых сотрудников на предприятии энергетической сферы.

Гипотеза исследования: мы предполагаем, что разработанная нами программа психологического обеспечения будет способствовать адаптации молодых сотрудников на предприятии энергетической сферы.

Цель исследования: разработать и апробировать программу психологического обеспечения адаптации молодых сотрудников на предприятии энергетической сферы.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- Рассмотреть сущность и содержание процесса адаптации персонала.
- Проанализировать особенности молодые специалистов как специфической категории трудовых ресурсов.
- Выявить особенности психологического обеспечения адаптации молодых специалистов.
- Изучить особенности адаптации молодых сотрудников на предприятии в рамках констатирующего этапа исследования.
- Разработать программу психологического обеспечения адаптации молодых сотрудников на предприятии.
- Проверить эффективность проведенных мероприятий.

Теоретико-методологическую основу исследования составили: работы психологов в области изучения особенностей процесса адаптации Н.В. Тюриной, В.Н. Гурова и Ф.Б. Березина, Н.Д. Верхотурова, П.Е. Борисова, С.О. Снисаренко и т.д.; исследования в области изучении трудовой категории молодых специалистов Л.Э. Гасымова, Д.А. Жорно, Э.В. Зиборова, И.А. Исаенко, З.М. Кошиев, А.Ф. Мухаметова и т.д.

Методы исследования:

- теоретические методы (анализ, синтез, обобщение);
- эмпирические методы (тестирование);
- методы количественной обработки данных (количественно-качественные методы обработки данных, интерпретационные методы, статистический анализ полученных данных – критерий Стьюдента).

Методики исследования:

- Методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда.
- Опросник профессиональной пригодности Л.Н. Кабардовой.
- Опросник для оценки социально-психологической профессиональной адаптации (М.А. Дмитриева).

Эмпирическая база исследования: Акционерное общество «Дальневосточная генерирующая компания». В рамках данного исследования приняли участие 40 человек – 14 женщин и 26 мужчин в возрасте от 22 до 26 лет. Стаж работы – менее 1 года до 2 лет.

Научная новизна исследования заключается в:

- выявлении особенностей диагностики адаптации молодых сотрудников на предприятии;
- разработке программы психологического обеспечения адаптации молодых сотрудников на предприятии.

Теоретическая значимость исследования заключается в:

- обосновании психологических особенностей молодых специалистов как специфической категории трудовых ресурсов;
- выявлении особенностей психологического обеспечения адаптации молодых специалистов.

Практическая значимость исследования заключается в том, что материалы, представленные в работе, могут быть полезны для разработки и внедрения в практику работа современных организаций и предприятий программы по психологическому обеспечению адаптации молодых сотрудников.

Структура бакалаврской работы. Работа состоит из введения, 2 глав, заключения, содержит 18 рисунков и 6 таблиц, список используемой литературы (37 источников). Основной текст работы изложен на 70 страницах.

1 Теоретические основы психологического обеспечения адаптации молодых сотрудников на предприятии

1.1 Сущность и содержание процесса адаптации персонала

История понятия «адаптация» достаточно длительная. Первоначально слово появилось в латыни и в переводе обозначало прикрепление и связывание. Впоследствии от слова адаптация был образован глагол – адаптироваться, значение которого заключалось в приспособлении к определенным обстоятельствам.

В настоящее время понятие «адаптация» используется в современном содержании уже с 16 века. Особенности данного понятия раскрывались и в французском языке, и в английском языке. Данное понятие используется для обозначения действия адаптации, чувства приспособления [3].

Происхождение адаптационных процессов связано с биологическими особенностями человеческого организма в первую очередь. Специфика данного процесса основана на биологических данных о развитии человека с точки зрения эволюции, физиологии и биологии. Опираясь на данные сведения, строилась теория адаптации. Стоит отметить, что в биологии понятия адаптации рассматривается с позиции приспособления живого организма к определенным обстоятельствам или к чему-либо [15].

Биологические особенности различных физиологических процессов человеческого организма позволяют соответствующим образом раскрыть понятие адаптации. С этой же позиции раскрываются особенности нарушений в процессе адаптации. В этих условиях могут появляться пограничные состояния или процесса дезадаптации [22].

Более поздние работы биологов и физиологов раскрывают современное понимание термина «адаптация». Изучением данного процесса занимался Г. Ауберт. Исследования, реализованные автором, проводились в середине

19 века (1860-ые годы). Автор рассматривал особенности живых организмов и их адаптационные возможности по приспособлению к окружающей среде.

К настоящему времени процесс адаптации используется на различных жизненных этапах человека с целью характеристики того или иного процесса включения личности в новую для нее обстановку. Основу адаптационного процесса исследовали в психолого-педагогических работах многие авторы и ученые [35].

Следовательно, первоначальное понимание адаптации относится к именно к биологическим вопросам. В процессе адаптации в первую очередь задействован весь организм и каждая его клетка и орган. Весь организм нацелен на приобщение к условиям окружающей действительности. С течением времени исследования адаптации перешли от биологических к социальным. И процесс адаптации стал рассматриваться не только как биологическое явление, но и как социальные.

Обратимся к исследованию Н.В. Тюриной, которая рассматривает адаптацию, в первую очередь, с социально-психологической позиции. С точки зрения автора психологическое развитие человека находится в зависимости от окружающих его условий, а также определенного социального окружения. При этом важно отметить, что развитие психологических особенностей зависит от развития организма в целом и уровня его адаптации к социальному окружению [26].

Следовательно, на данном этапе особое значение имеет выявление значения понятия «адаптация».

В.Н. Гуров и Ф.Б. Березин изучали понятие адаптации. По мнению авторов, данное понятие можно рассматривать как определённый процесс, который происходит между конкретным человеком и средой, в которой он находится. Данный процесс даёт возможность человеку удовлетворять свои потребности достигать определённые цели и решать определённые задачи, при этом оставаясь психически и физически здоровым, отвечая условиям социальной среды [4].

Исследовали понятие адаптации такие авторы как Н.Д. Верхотуров, П.Е. Борисов, С.О. Снисаренко. В своих исследованиях авторы занимались выявлением основного значения понятия адаптация. Авторы пришли к выводу, что данное понятие можно рассматривать как некоторый процесс. Данный процесс может привести к определенным переменам, которые заключаются в изменении иммунной, а также физиологической абстиненции, борьбе с психологическими барьерами [6].

З.М. Кошиев в своих работах рассматривает понятие адаптации. Автор под этим понятием понимает определенный процесс, в соответствии с которым человек входит в определенную среду, в связи с этим вхождением он приспосабливается к новому состоянию [14].

Адаптация по А.А. Ершову также наделена определенным смыслом. Авторы определяют это понятие в качестве определенной совокупности стрессовых составляющих, памяти и доминанты. Адаптация и трансформация как виды человеческой деятельности взаимно обусловлены. Адаптация подчиняется законам не только поддержания равновесия, но и развития и экономии энергии [10].

Э.В. Зиборова указывает, что само понятие адаптация произошло из латинского языка. В переводе данное понятие обозначает определенное приспособление. При этом автор отмечает, что данный термин в настоящее время активно используется в науке [12].

Другие авторы наделяют процесс адаптации также определенным смыслом. Это понятие рассматривается как некоторый процесс, в соответствии с которым человек приспосабливается к обстоятельствам внешней среды. При этом условия внешней среды формирует сам человек. Также данный процесс нацелен на личное сохранение человека и его становление, а также развитие человеческих качеств и процессов (Е.В. Слепцова [21], Ю.Н. Соколова [23]).

При этом процесс адаптации рассматривается не только как процесс приспособления к некоторым обстоятельствам и условиям, а также как

процесс создания человеком определенной искусственной среды на основе приспособления её к своим биологическим способностям. Можно отметить, что данная искусственная среда создается на основе культурных факторов и прогресса в области цивилизованности человека. Многими авторами подтверждается, что человек как живое существо обладает уникальными возможностями адаптации и приспособления к внешним условиям [1; 2].

Особенности процесса адаптации становились предметом исследований в сфере биологической науки и медицины. С данной позиции это понятие рассматривалось как определенное свойство человека в качестве определенного живого организма. При этом в первую очередь принимаются во внимание условия для рациональной работы основных физиологических систем организма человека.

Понятие «адаптация» также используется в различных психологических и педагогических исследованиях. Авторами в данной отрасли рассматривается данный термин с позиции меняющихся условий, в которых оказывается человек. При этом характеристики данного процесса находятся в зависимости от различных условий и причин [5].

Изучением понятия «адаптация» занимались Л.Э. Гасимова и Г.А. Балл. Авторы рассматривают данные понятия не только как процесс определенного приспособления к внешним условиям, но также они наделяют данное понятие формированием навыков к последующему становлению и развитию в сфере личностной, социальной и психологической [8]. Следовательно, можно отметить, что личность с успешной адаптацией – это человек, который максимально приспособлен процессу своего полноценного развития в сфере личностной, социальной, интеллектуальной и психологической в связи с новой средой [3].

Следовательно, можно отметить, что понятие адаптации рассматривается в качестве процесса приспособления к определенным внешним обстоятельствам и условиям. При этом определим, что процесс адаптации является активным процессом, который может повлечь за собой

как положительные и позитивные результаты, так и отрицательные в виде стресса и различных нервных срывов. На психологическом уровне процесс адаптации осуществляется через успешное принятие решений, через проявление личной инициативы, принятие ответственности, а также прогнозирование результатов предлагаемых действий и т.д.

В настоящее время в различных исследованиях существуют различные классификации процесса адаптации в соответствии с различными классификационными признаками. Так, в зависимости от ее типа, можно выделить сенсорный тип, социальный и психологический. При этом сенсорный тип определяется как процесс приспособления именно органов чувств к активным раздражителям. В свою очередь социальный тип рассматривается как адаптационный процесс изменений человека к окружающему его социуму [7].

При этом стоит отметить, что в психологическом плане процесс адаптации зависит от многих аспектов, включая уровень самооценки, а также уровень притязаний человека, а кроме того непосредственных возможностей данного индивида.

Определенные условия соответствует процессу социально-психологической адаптации. Данный процесс включает взаимодействие между людьми и социальными группами. При этом данный процесс построен на определенных нормах, используемых методах и формах взаимодействия, а также освоенных ролях. Итак, можно отметить, что индивид в первую очередь включается социальную группу и полностью адаптируется под нее, полностью следует ее убеждениям и целям. А после этого человек оказывает непосредственное влияние на взгляды данной социальной группы [25].

В психологии особенности процесса адаптации изучал Ж. Пиаже. По мнению автора, данный процесс является ключевым для человека и для его развития, для обеспечения его психологического развития. Автором определены ключевые адаптационные особенности. Первые особенности заключаются в аккомодации, а следующие особенности состоят в процессе

ассимиляции. Процесс аккомодации подразумевает психологическую перестройку основных систем организма человека и в соответствии с этим освоением чего-то нового. Второй процесс заключается в том, что нечто извне усваивается человеком и преобразуется ментально. Следовательно, в результате работы Ж. Пиаже были определены основные процессы, включаемые в содержание адаптации. Представим их:

- данный процесс подразумевает определенные умения и знания, которые получает человек;
- при этом происходят изменения у человека в ментальном плане, что несет в себе определенные личностные изменения, а также изменения и трансформации в познавательном развитии и процессах [16].

В настоящее время особенности адаптации рассматриваются и в отношении адаптации персонала различных предприятий и организаций. В современных исследованиях можно выделить работы таких авторов как П.К. Анохин, Т.Ю. Базаров, Ф.Б. Березин, В.Р. Веснин, Л.Н. Гумилёв, А.П. Егоршина, А.Я. Кибанов, И.С. Кон, Н.М. Лебедев, А.А. Налчаджян, Г. Селье, А.Н. Татарко, Т.О. Шведова и др.

С точки зрения В.Р. Веснина, адаптация в отношении персонала определенной организации является процессом по приспособлению каждого нового работника к условиям труда, к новой социальной среде и ее содержанию. По мнению автора, в ходе данного процесса происходит знакомства нового работника с организацией, с новыми обязанностями и рабочим коллективом. По мере адаптации состояние переходит в ассимиляцию или абсолютное состояние приспособленности к новому предприятию. В конце данного процесса работник может ощущать полную идентификацию, другими словами состояние в котором сотрудник отождествляет собственные интересы с интересами рабочего коллектива [7].

Д.А. Жорно указывает на то, что в процессе адаптации происходит не только привыкание нового сотрудника к условиям нового рабочего места, но

и приспособление самого предприятия к новому работнику. При этом определим профессиональную адаптацию в качестве некоторого процесса. Его основные составляющие представим на рисунке 1 [11].

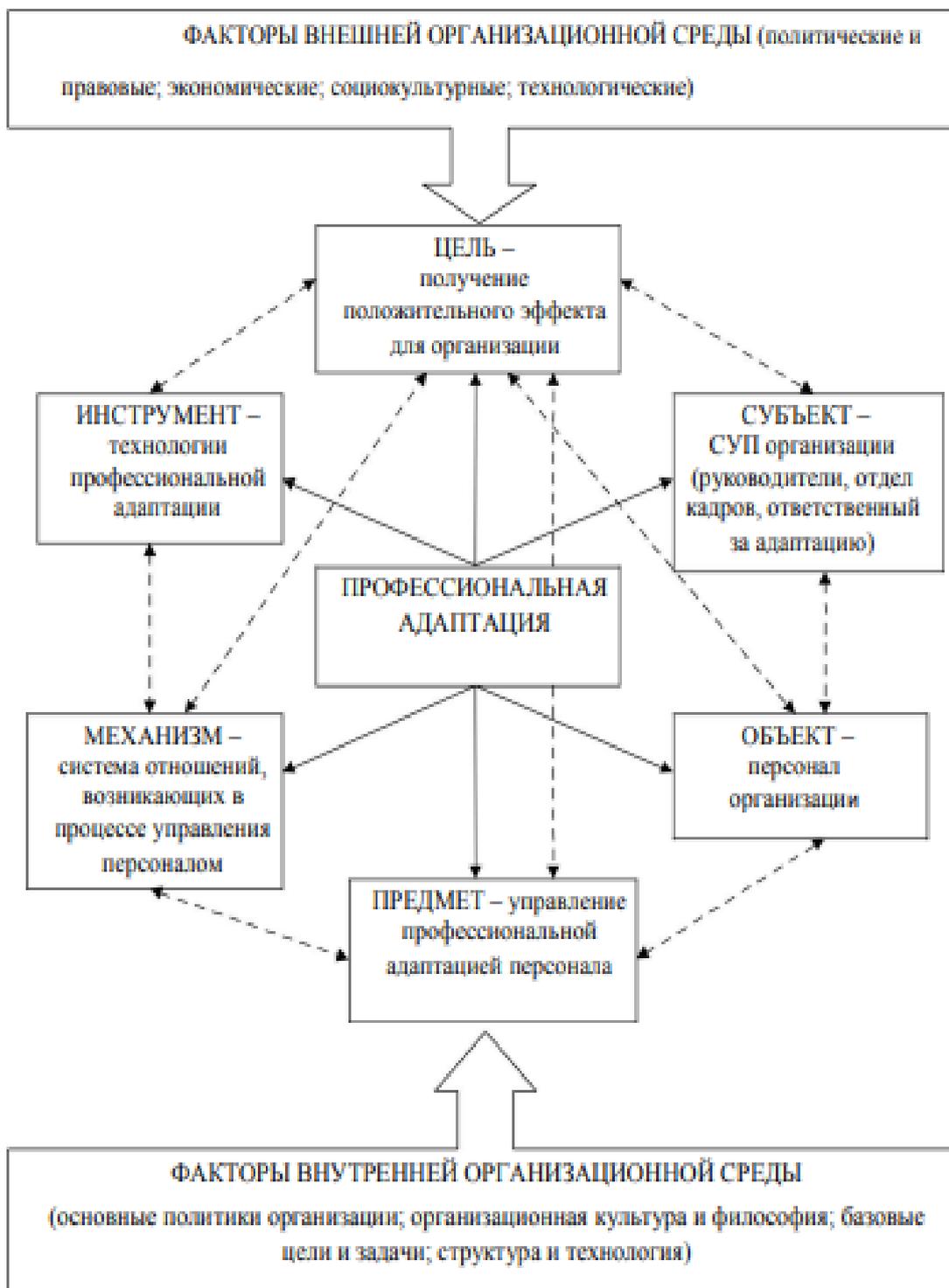


Рисунок 1 – Процесс и основные составляющие процесса адаптации персонала

По мнению А.П. Егоршина, в условиях изучения особенностей рабочих коллективов адаптация является процессом, в ходе которого некоторый рабочий коллектив приспосабливается к внутренней среде предприятия, а также ее внешней среде, и соответствующим условиям [9]. Процесс адаптации нового сотрудника заключается в его приспособлении к новому месту работы, а также к новому рабочему коллективу. При этом процесс адаптации предполагает активную личностную позицию нового сотрудника, происходит понимание им своей социальной роли и своих возможностей в решении коллективных вопросов.

Итак, можно отметить, что в современном понимании адаптация персонала может рассматриваться в качестве определенного процесса по приспособлению нового работника к работе на новом предприятии. Некоторые авторы рассматривают данный процесс в качестве одностороннего – только со стороны нового сотрудника. Другие рассматривают как двусторонний процесс – со стороны самого предприятия и нового сотрудника. Основная цель процесса адаптации персонала на предприятии заключается в нескольких аспектах, представим их на рисунке 2 [18].

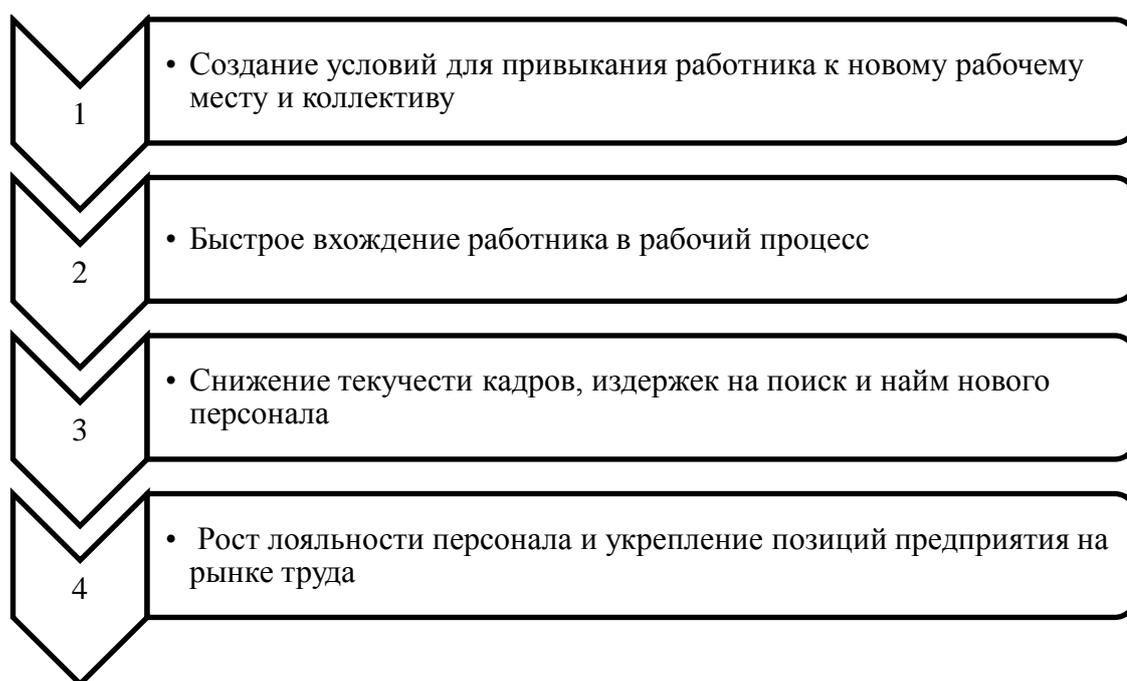


Рисунок 2 – Цели адаптации персонала на предприятии

Некоторые авторы исследователи рассматривали понятие именно социально-психологической адаптации. К числу таких авторов можно отнести: Е.С. Кузьмина, В.Е. Семенову, А. Остроухову. С точки зрения данных авторов указанный процесс характеризуется активным взаимодействием человека и социума, в котором он находится, в ходе такого процесса реализуется рациональное соотношение целей конкретного индивида и определённой социальной группы. Процесс социально-психологической адаптации полностью раскрывает личность человека, в данном процессе реализуются интересы личности и её стремления, выявляются особенности индивидуального развития человека. При этом человек входит в абсолютно для себя новое социальное общество, также он становится частью коллективной группы получает определённые навыки по самоутверждению [20].

Некоторые авторы останавливались на определении именно социальной адаптации. Так, по мнению О.С. Сувалова, данный процесс обозначает приспособление человека к внешним условиям в социальном обществе за счёт того, что, человек принимает цели и задачи данного общества, поддерживает его целеустремления, соблюдает требуемые нормы поведения, которые поддерживаются в этой социальной группе [24].

Своё объективно-субъективное мнение на понятие адаптации в качестве социального явления высказывала И.Е. Устюгова. По мнению автора, за счёт процесса социальной адаптации человек запоминает определённые жизненные стереотипы, а также поведенческие стандарты, за счёт которых человек готов определенным обстоятельствам жизни [27].

Такие авторы как Т.Р. Хисамутдинов, Т.Н. Вершинина и Н.В. Соколовская рассматривали характер взаимодействия социальной среды и субъекта в ней находящегося. При этом отмечали, что если среда оказывает влияние на данный субъект, то адаптация может называться приспособленчество. Если же большее влияние на среду оказывает сам

субъект, то данная адаптация отличается активностью и может быть активной деятельностью [28].

М.К. Эдишеридзе определяет социальную адаптацию как «процесс приспособления личности к существующим общественным отношениям, нормам, образцам, традициям общества, в котором живет и действует человек» [34].

Выделяя термин «социальная адаптация» достаточно сложно провести его анализ. В частности, этому содействует несколько причин. В первую очередь под этим понятием рассматривается взаимодействие нескольких взаимно-изменяющихся структурных и сложных систем, под которыми можно понимать определенную личность и социальное окружение. Важно отметить, что процесс взаимодействия между субъектами в социальных отношениях является достаточно трудным. Поэтому можно выделить одну особенность, которая заключается в том, что человек оказывает такое же влияние на окружающую среду, как и окружающая среда, оказывает влияние на него самого. Второй причиной, которая затрудняет анализ термина «социальная адаптация», является социальное содержание с сохранением определенных биологических параметров [33].

Стоимость заметить, что социально-психическая адаптация характеризуется в качестве определенного состояния отношений между личностью и определенной группой. В это же время человек, у которого отсутствуют какие-либо внешние, а также внутренние конфликты направлен на то, чтобы решать свои задачи или претворять потребности, соответствовать определённым ролям в жизни, самоутвердиться, а также свободно выражать свои мысли и своё творческое начало [33].

Можно отметить, что адаптация персонала может быть представлена разными ее видами, а также на нее могут влиять разные факторы. Представим подробнее на рисунке 3.



Рисунок 3 – Особенности разных видов адаптации и влияющих на нее факторов

Между тем, сама адаптация – это определенный социальный и психологический процесс, который приводит человека, при оптимальном ходе, к позиции приспособляемости [17]. Данный процесс представим в виде некоторых этапов, представим их на рисунке 4.



Рисунок 4 – Основные этапы в адаптации нового сотрудника

В психологии определены различные критерии, которые можно рассматривать в качестве основных при успешном процессе адаптации.

Представим данные критерии:

- обеспечение личностного комфорта человека (рассматривается с точки зрения эмоциональной удовлетворенности);
- обеспечение внешней удовлетворенности (касается поведения и

поступков личности) [13].

Вместе с тем успешная психологическая адаптация молодого работника на предприятии в качестве определенного процесса имеет свои особенности, которые могут свидетельствовать об ее успешности.

Представим их:

- сформированности определенных компетенций, знаний и умений, а также профессиональных навыков;
- личностные особенности развития каждого молодого сотрудника, позволяющие ему успешно функционировать и чувствовать себя в новом социальном обществе [19].

Процесс адаптации во многом зависит от временных рамок. При этом в зависимости от протекания процесса адаптации, на каждом его этапе у человека могут подключаться различные механизмы. Данные механизмы могут быть физиологическими, а также психологическими, и в том числе социальными. При этом важно заметить, что в физиологическом плане каждый процесс жизнедеятельности человека может адаптироваться под внешние условия среды. Однако в тоже время в физиологическом плане может наблюдаться и отсутствие такой адаптации. Следовательно, можно отметить, что физиологические системы человека вносят различный вклад в процесс адаптации [29].

Таким образом, в ходе проведения анализа литературы в области психологии и управления персоналом было уточнено понятие адаптации. В большинстве исследований авторы под этим понятием понимают определенный процесс, в ходе которого человек входит в некоторую новую социальную среду и приспосабливается к данным условиям. В современном понимании адаптация персонала может рассматриваться в качестве определенного процесса по приспособлению нового работника к работе на новом предприятии. Некоторые авторы рассматривают данный процесс в качестве одностороннего – только со стороны нового сотрудника. Другие

рассматривают как двусторонний процесс – со стороны самого предприятия и нового сотрудника.

1.2 Молодые специалисты как специфическая категория трудовых ресурсов

В настоящее время актуальными вопросами в сфере трудовых ресурсов являются особенности трудоустройства молодых специалистов. Особенности данных вопросов заключаются в том, что на сегодняшний день мировой рынок труда пребывает в нестабильном состоянии, также стремительно изменяется экономическое и социальное положение социума. Однако категория «молодые специалисты» выделяется в совокупности других социальных и демографических групп и трудовых ресурсов.

Основной характеристикой, отличающей молодых работников от их старших коллег, является отсутствие опыта работы. Пока они этого не приобретут, положение молодых людей на рынке труда будет относительно шатким. Например, работодатель, столкнувшийся с необходимостью сокращения численности персонала, может рассматривать потерю молодых работников как меньший ущерб, чем потеря пожилых работников, замена общих и специфичных для компании навыков обходится дороже. Аналогичным образом, недостаток опыта затрудняет конкуренцию молодым людям с работниками расцвета при поиске работы. Ситуация усугубляется тем, что менее опытные работники часто в меньшей степени подпадают под действие законодательства о защите занятости; период их уведомления во многих странах зависит от трудового стажа [30].

Приобретение опыта трудоустройства – и, следовательно, навыков – является ключом к успешному переходу от образования к трудоустройству. Его влияние представляет интерес для тех, кто хочет понять процессы на рынке труда. Например, активные программы на рынке труда – основа

политики на рынке труда – часто направлены на улучшение перспектив трудоустройства и заработка посредством трудоустройства.

Следовательно, трудовые кадры, которые относятся к категории «молодые специалисты» отличаются определенными признаками: определенный возраст, наличие определенного профессионального образования, определение места работы по специальности. Более подробно данные признаки представим на рисунке 5 [6; 32].

Возраст молодых специалистов	<ul style="list-style-type: none">• от 18 до 30 лет
Наличие специального образования	<ul style="list-style-type: none">• среднее специальное образование, высшее профессиональное, обучение на последних курсах
Период трудоустройства	<ul style="list-style-type: none">• не позднее 1 года
Трудовой стаж по специальности	<ul style="list-style-type: none">• опыта нет; максимально - 3 года стажа.

Рисунок 5 – Признаки молодых специалистов (Е.В. Будник)

При этом в содержании Трудового кодекса РФ приводится определение «лицо, которое окончило образовательное учреждение среднего и высшего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию, и впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения» [36].

В содержании статьи 2 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике Российской Федерации» представлено

понятие «молодой специалист – это гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией» [37].

Также во многих исследованиях приводится, что молодые специалисты более способны к адаптации, чем работники старшего возраста. Например, молодые работники с удовольствием работают одновременно в разных проектных командах, в то время как пожилые работники могут рассматривать синхронную работу как фактор стресса. Однако другие характеристики молодых специалистов, такие как нетерпеливость, скептицизм и отсутствие жизненного опыта, могут означать, что они склонны испытывать большую степень психологического стресса по сравнению с работниками старшего возраста. Молодые специалисты, испытывающие стресс, могут воспринимать себя как обладающих низкой трудовой компетентностью, что, в свою очередь, может подавлять их желание работать и приводить к тому, что они добровольно становятся безработными [30]. Исследователи обнаружили свидетельства неудовлетворенности работой среди некоторых молодых специалистов; однако по разным причинам, таким как недостаток опыта или отсутствие других вариантов, молодые работники могут оставаться на этих работах, работая с негативным отношением, циничной враждебностью и уязвимостью к плохому здоровью и благополучию. Одной из главных особенностей данной группы является наличие противоречия между социально-профессиональными ориентациями молодежи и потребностями предприятий, организаций и фирм в рабочей силе. В связи с этим трудовая деятельность молодых специалистов имеет отличительные черты, выделяющие данную социальную категорию как отдельную [20]. Можно обобщить и представить особенности труда молодых специалистов на рисунке 6.

<p>Преобладание исполнительских функций в трудовой деятельности</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Молодые специалисты вначале своей трудовой деятельности больше исполняют поручения более опытных работников, работают под их контролем, что не дает использовать творческий подход к работе, ведь пока молодые работники находятся внизу карьерной лестницы.
<p>Низкий уровень оплаты труда, чем у старших и опытных сотрудников</p>	<ul style="list-style-type: none"> • В начале своей карьеры молодые специалисты, получая небольшую заработную плату, должны сокращать свои потребности, по сравнению с опытными работниками, у которых выше оплата труда.
<p>Более зрелые поведенческие реакции в трудовой деятельности, чем у младшей возрастной группы молодежи</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Молодые специалисты относятся к старшей возрастной группе молодежи, поэтому они отличаются большей рациональностью поступков и меньшей степенью внушаемости
<p>Нет практического опыта трудовой деятельности (трудового стажа)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Молодые специалисты, уже имеют теоретическую базу после полученного образования, но не имеют практического опыта.
<p>Высокая мобильность</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Молодые специалисты охотнее ездят в командировки, участвуют в корпоративных мероприятиях, ведь они пока не связаны семейными и иными проблемами.
<p>Наличие профессиональной подготовки и современных теоретических знаний по специальности</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Молодые специалисты, недавно окончившие учебные заведения, обладают передовыми знаниями и профессиональной подготовкой, поэтому они представляют для организации значимую ценность

Рисунок 6 – Молодые специалисты и их особенности труда

Рассматривая профессиональную деятельность работников предприятия, можно отметить, что у молодых сотрудников есть определенный уровень образованности, а также грамотности, что выделяет их среди других работников. В личностном развитии молодых специалистов также можно выделить некоторые особенности. Каждый молодой сотрудник отличается определенным уровнем любознательности и познавательного интереса, у них есть определенный уровень развития интеллекта и высокий уровень энергичности.

При трудоустройстве на свое первое рабочее место каждый молодой специалист надеется на высокий уровень оплаты труда, а также определенный уровень занятости, позволяющий поддерживать баланс между личной жизнью и работой. При этом, рассматривая работу молодых сотрудников, можно определить, что основу высокой трудовой мотивации составляет именно высокая оплата труда.

На рынке труда в настоящее время существуют определенные требования, которые могут быть рассмотрены в отношении молодых специалистов. В особенности это касается их компетенции в области профессиональной деятельности. Их уровень может быть повышен за счет использования возможностей дополнительного обучения работников. В этой сфере могут применяться удаленные образовательные ресурсы, а также специализированные платформы, определенные форумы [22].

На практике, выделяя молодых специалистов в отдельную категорию трудовых ресурсов, современные организации разрабатывают для них подходы и методы работы с молодыми кадрами, предусматривают специальные процессы отбора, специальные программы адаптации и обучения, выявления талантов и развития лидерских качеств, предлагая широкие социальные пакеты, выплаты и льготы. Крупные российские организации в настоящее время активно работают над поиском путей совершенствования современной российской модели стимулирования трудовой активности сотрудников.

При этом стоит отметить, что молодые сотрудники отличаются тем, что продолжают развиваться активно, как интеллектуально, так и физически. Если сравнивать данную категорию лиц с более старшим поколением, можно отметить, что старшие люди менее подвержены риску. Повышенный риск работы молодых специалистов связан с недостаточным уровнем их осведомленности о технике безопасности, невысоким уровнем подготовки к работе, низким уровнем развития необходимых навыков и умений [13].

В настоящее время особенности адаптации начинающих работников зависят также от определенных взаимоотношений. При этом особенности отношений между непосредственным начальником и молодыми сотрудниками влияют на их самочувствие, уровень уверенности в процессе общения.

При этом во всей совокупности сотрудников, работающих на предприятии, молодые специалисты – это самая уязвимая группа людей. У такой категории персонала еще нет достаточного опыта в данной профессии, поэтому уровень профессиональных качеств еще недостаточный, что также сказывается и на психологии работников. Исходя из всего выше представленного, особый интерес при трудоустройстве любого молодого сотрудника состоит в изучении его адаптационного процесса на рабочем месте.

Таким образом, на сегодняшний день особую категорию профессиональных работников составляют молодые специалисты. Под этим понятием можно рассматривать людей, только закончивших определенное учебное заведение (высшего образования либо учреждения СПО) в возрасте до 30 лет включительно, которым требуется проходить отработку в виде профессиональной деятельности на предприятии по своей специальности на протяжении нескольких лет. Работники в данной категории имеют свои особенности и психологические характеристики, которые в том числе основаны на условиях проживания этих людей, на их образе жизни, на определенных жизненных целях. Среди всего многообразия можно выделить

определенные противоречия, которые возникают между молодыми сотрудниками и самим предприятием.

1.3 Особенности психологического обеспечения адаптации молодых специалистов

Адаптация молодых работников к рабочему месту зависит от ряда психосоциальных и профессиональных факторов, таких как: компетенции, квалификация, личность, отношение к работе, отношение к начальству и коллегам в социальной группе. При этом социальная адаптация зависит от образа жизни, который новый работник вел до сих пор, а также от влияния его семейной и социальной среды.

Профессиональная адаптация начинается с выбора будущей профессии. Однако современному поколению выпускников непросто выбрать профессию, которая приносила бы удовлетворение и отвечала амбициям молодежи [14].

В самом начале своей работы каждый молодой специалист должен получить необходимую информацию о своем месте работы, о своих обязанностях, о тех обязанностях, которые ему предстоит выполнять. Кроме того, важно чтобы новый работник знал о возможных проблемах на своем рабочем месте, а также о сложностях данного вида профессиональной деятельности. В рамках начала своей трудовой карьеры молодые сотрудники должны быть осведомлены о вероятных льготах, которые им доступны. При этом данный информационную функцию выполняет определенный сотрудник, который работает на предприятии определенный период времени. Важно чтобы наставничество проводилось профессионалом своего дела, обладающим способностями в сфере педагогики и психологии личности [18].

Молодые специалисты и работники только начинают строить свою профессиональную карьеру. В процессе выхода на свою первую работу люди

в данной категории работников только изучают свои потребности в профессиональном плане, пробуют выполнять различные роли.

В первоначальный период своей работы молодые специалисты не отличаются высоким уровнем продуктивности и эффективности в своей профессии. Данный период в различных исследованиях носит название период раннего построения карьеры.

Несомненно, молодые специалисты испытывают большую эмоциональную и психологическую нагрузку, сталкиваются в этот период с различными сложностями. Работники изучают основные рабочие задачи, которые им предстоит решить, выстраивают определенные отношения с другими сотрудниками на своем рабочем месте.

Молодые специалисты, как правило, находятся в критическом периоде развития полной интеграции в социальную среду, особенно в контексте социальной среды, в которой доминирует коллективизм. Они могут адаптироваться к окружающей среде, участвуя в различных сложных задачах, таких как технологические инновации, усиление конкуренции, модернизация продукции и разнообразные требования начальников [38-42].

Основные задачи психологического обеспечения адаптации молодых специалистов заключаются в следующем:

- составить определенную программу, в соответствии с которой будет проходить процесс ориентации нового сотрудника на предприятии;
- познакомить молодых специалистов с историей организации и ее внутренним устройством, принципами работы и основными рабочими концепциями;
- объяснить молодому специалисту особенности его работы и основные требования к ее результатам, познакомить с графиком работы;
- ознакомление молодого специалиста с социальной средой и окружением;

– создание благоприятной обстановки для помощи уже работающих сотрудников молодым специалистам [29].

В соответствии с анализом работ в области изучения адаптационных процессов персонала можно выделить алгоритм по принятию нового молодого специалиста на работу. Представим данный алгоритм на рисунке 7.



Рисунок 7 – Алгоритм адаптационного процесса

В настоящее время с целью обеспечения высокого уровня психологической поддержки молодых работников при трудоустройстве могут быть использованы различные методы. При этом среди всего

многообразия различных методов можно выделить именно психологические методы поддержки адаптационного процесса.

Методы поддержки и психологической адаптации позволят успешно включить молодого сотрудника в трудовой процесс, а также в новую общественную ячейку. Каждый молодой сотрудник включается в новые отношения, оказывается в еще неизвестном для него трудовом коллективе и знакомится с другими факторами организации своего труда.

Представим основные методы, используемые в психологическом процессе обеспечения адаптации сотрудников:

- тренинги;
- проведение психологических консультаций и различных просветительских мероприятий, наставничество на рабочем месте;
- создание специальной игровой среды на основе игровых методов с целью успешной адаптации сотрудников и т.д.

Благодаря использованию данных методов можно успешно преодолеть различные негативные последствия дезадаптации. При этом успешно снимается нервное напряжение молодых сотрудников, снижается рост дальнейшего психического давления, повышается уровень стрессоустойчивости сотрудников.

Психологическое консультирование и диагностика также играют важную роль в решении проблем, связанных с определением соответствия реальной и требуемой компетентности молодых специалистов. В этом случае важно определить соответствие реального и требуемого уровня компетентности, а также определить величину несоответствия и направления отклонения – превышения реальной компетентности при существующем уровне необходимой, или наоборот.

С психологической точки зрения, оба варианта несоответствия будут иметь негативные последствия, как для отдельного человека, так и для организации в целом. Так, для отдельного человека отсутствие реальной компетентности по сравнению с требуемым уровнем приведет к

профессиональной непригодности специалиста, а противоположная ситуация приведет к значительному снижению мотивации. Также нередки случаи неадекватной оценки своей компетентности персоналом – как в сторону завышения, так и недооценки – эти проблемы могут быть успешно решены с помощью коррекционно-психологической работы с сотрудником.

Построение эффективного процесса адаптации происходит исходя из анализа основных причин и особенностей дезадаптации личности. В этом процессе особо выделяют такие:

- социализация;
- ориентация личности в социуме;
- особенности личности в целом.

В первую группу включены особенности зависимостей личности, ее социальной ориентированности, различные особенности агрессивности и неискренности. Во вторую группу входят особенности коммуникативных связей, особенности самоконтроля личности, уровень развития личной самооценки. В третью группу включены особенности, связанные с типом характера, уровнем эмоциональности и т.д.

Выбрав соответствующие критерии и варианты диагностики существует возможность по определению конкретного уровня адаптации определенного сотрудника. В частности, можно определить низкий, средний или высокий уровни. Исходя из этого, по результатам диагностики может быть составлена конкретная программа по реализации адаптационных мероприятий.

В современных условиях для того, чтобы молодые специалисты были высоко мотивированы им важно получать удовлетворение и удовольствие от процесса своей трудовой деятельности. Опираясь на психологические и возрастные особенности современных молодых специалистов, можно выделить такие методы адаптации как игровые. Игровые методы обучения в настоящее время во многих сферах могут быть использованы в качестве замены для традиционных образовательных методов, включая сферу

адаптации. Игровая деятельность или геймификация позволяет сотрудникам не только получить определенный уровень эмоционального заряда, но и выработать особенности фактических трудовых отношений [32].

Игровые практики и упражнения в процессе адаптации могут быть использованы в тренингах и курсах обучения. Современное развитие технологий также предполагает использование ИКТ и методов на основе компьютерных технологий.

Наставничество в адаптационном процессе также является основой для успешного включения молодых специалистов в трудовую деятельность на предприятии. Современный наставник не только оказывает поддержку для нового сотрудника, но и позволяет успешно взаимодействовать работнику в новой социальной среде [16]. Наставник является определенным уже работающим человеком, который имеет богатый трудовой и профессиональный опыт в рассматриваемой сфере.

В более широком, современном смысле наставник – это квалифицированный специалист с достаточным опытом работы в компании, который выполняет различные функции. Представим данные функции:

- он помогает молодому специалисту адаптироваться в организации;
- он способствует его профессиональному развитию и карьерному росту;
- он участвует в оценке результатов его деятельности [31].

Наставничество – это позитивные и интерактивные отношения развития, устанавливаемые наставником и протеже. Наставничество способствует повышению производительности подопечных, способствует социализации новых сотрудников, снижает вероятность текучести кадров, помогает людям добиться успеха в карьере и способствует формированию положительных психологических состояний и эмоций, таких как самоэффективность, психологическая безопасность и самоидентификация [31].

Наиболее широко распространенное определение состоит в том, что наставничество – это интерактивные отношения развития, установленные между наставниками и подопечными в организации, в которых наставники передают знания, навыки и опыт, а также обеспечивают поддержку, руководство и дружбу подопечным.

Поскольку их рабочая роль предполагает частое взаимодействие с подопечными, влияние наставников оказывает важное влияние на карьерный успех, производительность и вознаграждение подопечных.

Таким образом, в настоящее время особенности проведения адаптации каждого молодого специалиста на новом рабочем месте заключается в создании определенных условий на основе специальных методов работы. Сегодня на трудовых местах зачастую используются игровые техники и тренинги, практическое обучение и наставничество, проведение консультаций и специальных адаптационных мероприятий. Благодаря успешному процессу адаптации молодые сотрудники лучше осваиваются в коллективе, они заинтересованы в получении высоких профессиональных достижений. Важно отметить, что высокий уровень профессиональных достижений сотрудников благоприятно сказывается на деятельности самого предприятия и уровне его успешности.

В ходе проведения анализа литературы в области психологии и управления персоналом было уточнено понятие адаптации. В большинстве исследований авторы под этим понятием понимают определенный процесс, в ходе которого человек входит в некоторую новую социальную среду и приспосабливается к данным условиям. В современном понимании адаптация персонала может рассматриваться в качестве определенного процесса по приспособлению нового работника к работе на новом предприятии. Некоторые авторы рассматривают данный процесс в качестве одностороннего – только со стороны нового сотрудника. Другие рассматривают как двусторонний процесс – со стороны самого предприятия и нового сотрудника.

На сегодняшний день особую категорию профессиональных работников составляют молодые специалисты. Под этим понятием можно рассматривать людей, только закончивших определенное учебное заведение (высшего образования либо учреждения СПО) в возрасте до 30 лет включительно, которым требуется проходить отработку в виде профессиональной деятельности на предприятии по своей специальности на протяжении нескольких лет. Работники в данной категории имеют свои особенности и психологические характеристики, которые в том числе основаны на условиях проживания этих людей, на их образе жизни, на определенных жизненных целях. Среди всего многообразия можно выделить определенные противоречия, которые возникают между молодыми сотрудниками и самим предприятием.

В настоящее время особенности проведения адаптации каждого молодого специалиста на новом рабочем месте заключается в создании определенных условий на основе специальных методов работы. Сегодня на трудовых местах зачастую используются игровые техники и тренинги, практическое обучение и наставничество, проведение консультаций и специальных адаптационных мероприятий. Благодаря успешному процессу адаптации молодые сотрудники лучше осваиваются в коллективе, они заинтересованы в получении высоких профессиональных достижений. Важно отметить, что высокий уровень профессиональных достижений сотрудников благоприятно сказывается на деятельности самого предприятия и уровне его успешности.

2 Эмпирическое исследование психологического обеспечения адаптации молодых сотрудников на предприятии

2.1 Организация и методы исследования

С целью изучения особенностей психологического обеспечения адаптации молодых сотрудников на предприятии было проведено эмпирическое исследование. В качестве базы исследования выступало предприятие Акционерное общество «Дальневосточная генерирующая компания». Предприятие является электростанцией со штатной численностью 1250 человек. Большая часть работников – оперативный персонал, управляющий работой оборудования. Поскольку предприятие относится к объекту жизнеобеспечения, то для сотрудников важна сплочённость коллектива, стрессоустойчивость, особенно при возникновении аварийной ситуации. При этом, чем быстрее работник адаптируется к оборудованию, коллективу, специфике работы, тем меньше он будет допускать ошибок, будет контролировать волнение и риск. Вновь поступающие на предприятие сотрудники в обязательном порядке проходят стажировку под руководством более опытных наставников.

Для организации эмпирического исследования был проведен подбор требуемого количества объектов для эмпирического исследования (количества испытуемых, количественных групп, методик и др.).

В рамках данного исследования приняли участие 40 человек, которые проходят период адаптации и являются молодыми сотрудниками на предприятии.

До начала эмпирической работы были проанализированы различные источники и литература по теме исследования, рассмотрены научно-исследовательские работы и методические пособия. Полученные теоретические данные были обобщены и представлены в первой главе данной работы.

В данной работе проводится эмпирическое исследование, включающее такие этапы как: констатирующий, формирующий, контрольный. Реализация эмпирического исследования предусматривает в общей сложности несколько ключевых этапов работы.

Первым этапом является констатирующий этап. Цель констатирующего этапа – определение первоначального уровня психологического обеспечения адаптации молодых сотрудников на предприятии на основе подобранных диагностических методик.

В ходе реализации данного этапа решаются такие задачи:

- подобрать диагностические методики для достижения цели и задач эмпирического исследования;
- определить первоначальный уровень психологической адаптации молодых сотрудников на предприятии на основе подобранных диагностических методик;
- проанализировать полученные результаты на констатирующем этапе после проведенных методик;
- сделать выводы о полученных результатах.

Вторым этапом является формирующий этап, включающий апробацию и непосредственную реализацию экспериментальной программы. Данный этап должен предоставить ответ на вопросы об уровне эффективности выбранных путей, средств и методов, используемых исследователем на практике. В течение данного этапа реализуются экспериментальные ситуации. В течение данного этапа требуется поочередно решить следующие задачи:

- разработать содержание мероприятий по обеспечению психологической адаптации молодых сотрудников;
- апробировать содержание мероприятий по обеспечению психологической адаптации молодых сотрудников;

- реализовать представленную систему мер для решения экспериментальных задач;
- отметить сложности и вероятные возможные недостатки, которые могут появиться в процессе реализации эмпирического исследования;
- сделать выводы о проведенной работе на формирующем этапе исследования.

Третий этап является завершающим этапом, в течение которого делаются выводы и подводятся итоги всего эмпирического исследования. В ходе данного контрольного этапа решаются такие задачи:

- охарактеризуются итоги реализации мер (конечный уровень психологической адаптации молодых сотрудников);
- охарактеризуются условия, в которых эмпирическое исследование предоставило благоприятные итоги (содержание разработанной программы и мероприятий);
- охарактеризуется специфика субъектов в экспериментальном воздействии;
- представляются и анализируются сравнительные данные по результатам констатирующего и контрольного этапов эмпирического исследования;
- предоставляются выводы об эффективности разработанной и апробированной программы.

Был реализован подбор определенных научных методов для исследования начального положения и уровня развития экспериментального объекта.

В рамках данного исследования были использованы следующие методы.

Анализ психологической, научной и иной методической литературы по теме данного исследования. В процессе анализа источников информации

были определены теоретические основы для данного исследования, определена сущность и содержание процесса адаптации персонала, выявлены особенности молодых специалистов как специфической категории трудовых ресурсов, определены особенности психологического обеспечения адаптации молодых специалистов.

Эмпирическое исследование проводилось с целью определения эффективности разработанных мероприятий. Эффективность оценивалась на основе сравнения полученных результатов по диагностическим методикам на констатирующем и контрольном этапах исследования.

Методы математической статистики были использованы для обработки полученных экспериментальных данных. Данные методы были использованы с целью количественного и процентного обобщения полученных данных. По результатам данного анализа и обобщения для обеспечения наглядности полученных результатов были составлены соответствующие диаграммы.

Экспериментальные методики (анкетирование и тестирование). Важность анкет в исследованиях огромна, поскольку они помогают исследователям быстро и эффективно получать необходимую информацию. Анкета – это один из существующих инструментов, который необходим в современных психолого-педагогических исследованиях и который включает серию вопросов, используемых для сбора необходимых данных от респондентов. Метод тестирования также является одним из инструментов в психолого-педагогических исследованиях, который используется с целью измерения определенных исследуемых качеств или характеристик по конкретной шкале.

В рамках данного исследования применялись такие диагностические методики:

- Методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда.
- Опросник профессиональной пригодности Л.Н. Кабардовой.

- Опросник для оценки социально-психологической профессиональной адаптации (М.А. Дмитриева).

Рассмотрим данные диагностические методики подробнее.

Методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда.

В рамках данной методики участникам исследования предлагалось изучить 101 представленное утверждение. На каждое утверждение участнику требовалось дать ответ, который был обозначен цифрой от 0 до 6:

- цифра «0» - данное утверждение нельзя отнести ко мне;
- цифра «1» - чаще всего данное утверждение ко мне не относится;
- цифра «2» - сомневаюсь, что такое утверждение может меня характеризовать;
- цифра «3» - не могу решиться, чтобы отнести данное утверждение к себе;
- цифра «4» - возможно данное утверждение можно отнести ко мне;
- цифра «5» - данное утверждение похоже на мое поведение;
- цифра «6» - данное утверждение абсолютно точно относится ко мне.

В рамках данной диагностики рассматриваются несколько основных показателей:

- адаптация и дезадаптация;
- интернальность;
- неприятие и принятие других;
- собственное восприятие;
- эмоциональный комфорт;
- доминирование.

В условиях данного исследования интерпретируется шкала – адаптация и дезадаптация.

Опросник профессиональной пригодности Л.Н. Кабардовой.

В содержании данного опросника участникам исследования предлагается изучить 50 утверждений. Каждое утверждение испытуемым предлагается оценить с трех точек зрения:

- обладание данным умением;
- отношение к этому;
- стремление к обладанию данным умением в процессе работы.

В каждом вопросе есть варианты ответов с характеристикой по количеству баллов – от 0 до 2 баллов. Далее полученные результаты оцениваются по специальной таблице ответов, в рамках которой рассматриваются 5 типов профессий.

Опросник для оценки социально-психологической профессиональной адаптации (М.А. Дмитриева).

При выполнении данного опросника исследование проводится индивидуально. Каждому испытуемому предлагается ответить на 59 вопросов и утверждений, предлагаются 3 варианта ответа. По результатам выполнения методики каждый ответ оценивается по специальному ключу ответов. Общий балл по всему опроснику подсчитывается и определяется уровень адаптации молодого специалиста. При этом при подсчете баллов и анализе ответов испытуемого можно определить источники для дезадаптации специалиста.

Таким образом, были определены цели и задачи данного эмпирического исследования. В качестве базы исследования выступало предприятие Акционерное общество «Дальневосточная генерирующая компания». В рамках данного исследования приняли участие 40 человек, которые проходят период адаптации и являются молодыми сотрудниками на предприятии. В данной работе проводится эмпирическое исследование, включающее такие этапы как: констатирующий, формирующий, контрольный. В качестве диагностических методик были выбраны методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса, опросник для оценки социально-психологической профессиональной адаптации

(М.А. Дмитриева) и Р. Даймонда и опросник профессиональной пригодности Л.Н. Кабардовой.

2.2 Результаты исследования психологического обеспечения адаптации молодых сотрудников на предприятии

Первым этапом исследования был проведен констатирующий этап. В рамках данного исследования приняли участие 40 человек, которые проходят период адаптации и являются молодыми сотрудниками на предприятии. Исследование проводилось по трем представленным методикам.

Методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда.

В результате проведения данной методики в группе испытуемых были определены интегральные показатели адаптации и распределение по шкале – адаптированы и дезадаптированы. Представим результаты по данной шкале на рисунке 8.

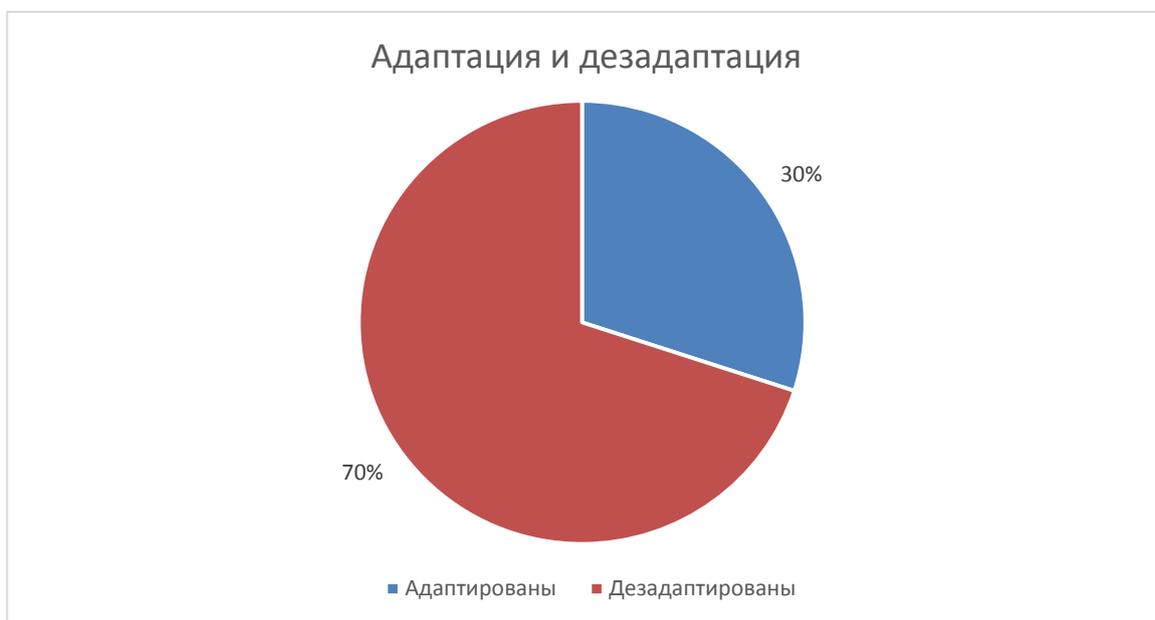


Рисунок 8 – Распределение испытуемых по шкале адаптации по методике К. Роджерса и Р. Даймонда

Анализируя рисунок 8, можно отметить, что у 70% испытуемых был определен показатель дезадаптации. Для таких молодых сотрудников характерно подавленное состояние, чувство неуверенности на рабочем месте и в коллективе, отсутствие межличностных контактов на работе, низкий уровень мотивации.

Также у 30% испытуемых был определен нормальный уровень адаптации. У таких сотрудников хорошо получилось разобраться в основных принципах своей работы, удалось наладить рабочие контакты, такие работники уверены в себя и своих силах, они не чувствуют себя напряженно.

Также были рассмотрены другие шкалы по данной методике и проанализированы полученные результаты. Представим распределение испытуемых по другим шкалам на рисунке 9.

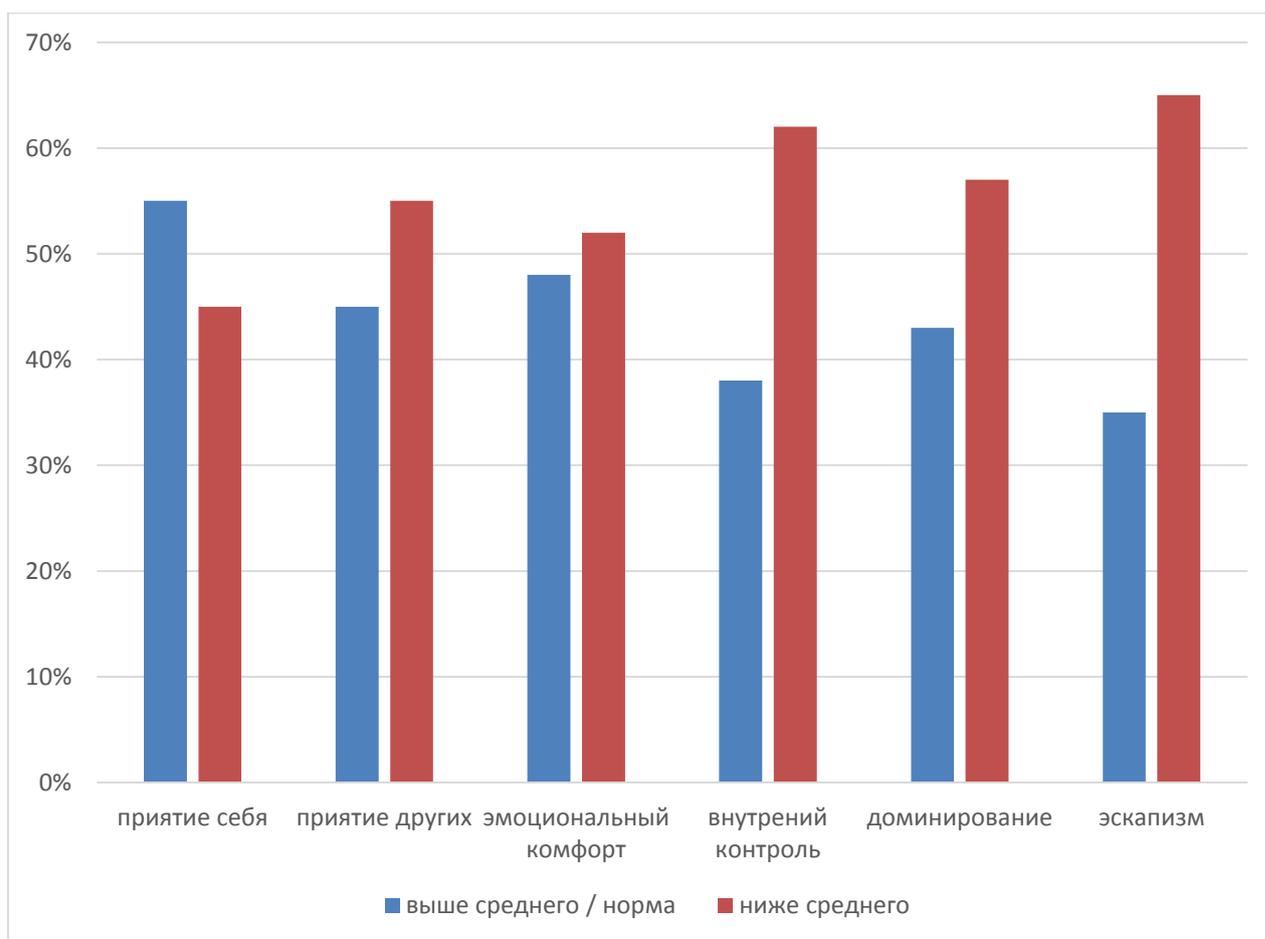


Рисунок 9 – Распределение испытуемых по показателям методики К. Роджерса и Р. Даймонда

Анализируя рисунок 9, можно отметить, что из всех испытуемых у 55% молодых сотрудников был определен уровень притяжения себя соответствующий норме. Также у 45% испытуемых выявлен соответствующий норме уровень притяжения других. Эмоциональный комфорт обследуемых у 48% соответствовал норме, также внутренний контроль у 38% – в норме. Стремление к доминированию – у 43% испытуемых в норме, эскапизм присутствует у 35% испытуемых. Наличие у молодых работников предприятия эскапизма свидетельствует о том, что такие сотрудники могут отрицать существующие проблемы и применять свои защитные механизмы.

Опросник профессиональной пригодности Л.Н. Кабардовой.

В результате проведения данной методике была определена направленность интересов и желаний испытуемых по типам профессии. Обобщенные результаты по методике представим в таблице 1.

Таблица 1 – Результаты по методике Л.Н. Кабардовой

Тип профессии	Количество испытуемых	Процентное соотношение
Человек-человек	10	25%
Человек-природа	8	20%
Человек-художественный образ	6	15%
Человек-техника	8	20%
Человек-знаковая система	8	20%

Наглядно результаты представим в виде гистограммы на рисунке 10.

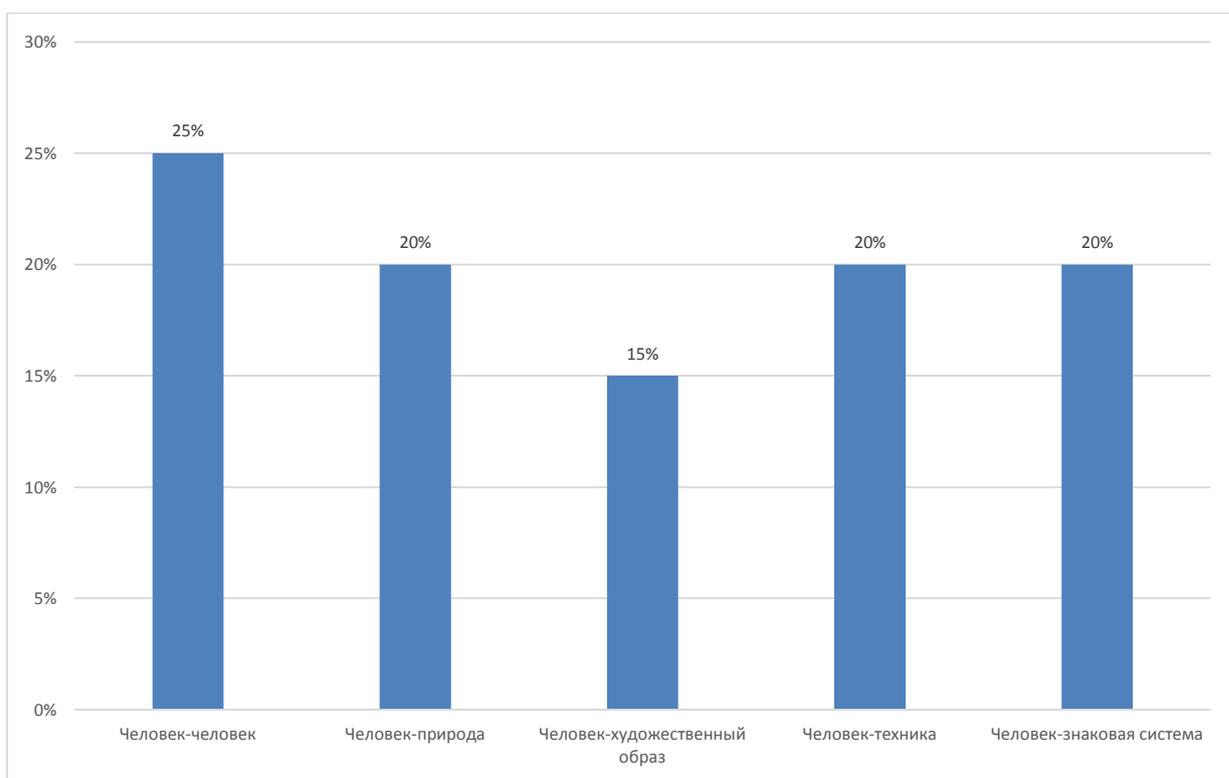


Рисунок 10 – Результаты методики Л.Н. Кабардовой

Исходя из рисунка 10, можно отметить, что в группе обследуемых работников преобладает тип профессии «человек-человек». По другим типам профессий уровень процентного соотношения испытуемых распределился примерно равнозначно. Следовательно, на первом этапе диагностики можно говорить о недостаточном самоопределении молодых работников. Большое значение имеет уровень осведомленности о типе предстоящей работы для сотрудников, данный аспект недостаточно раскрыт для молодых работников энергетического предприятия.

Опросник для оценки социально-психологической профессиональной адаптации (М.А. Дмитриева).

В результате использования данного опросника у испытуемых был определен актуальный уровень сформированности социально-психологической профессиональной адаптации молодых сотрудников на предприятии.

В таблице 2 представим результаты по данной методике в обследуемой группе молодых сотрудников.

Таблица 2 – Результаты, полученные по третьей методике М.А. Дмитриевой

Уровень	Количество испытуемых	Процентное соотношение
Высокий	8	20%
Средний	23	58%
Низкий	9	22%

На рисунке 11 представим для наглядности полученные результаты по заключительной методике М.А. Дмитриевой.

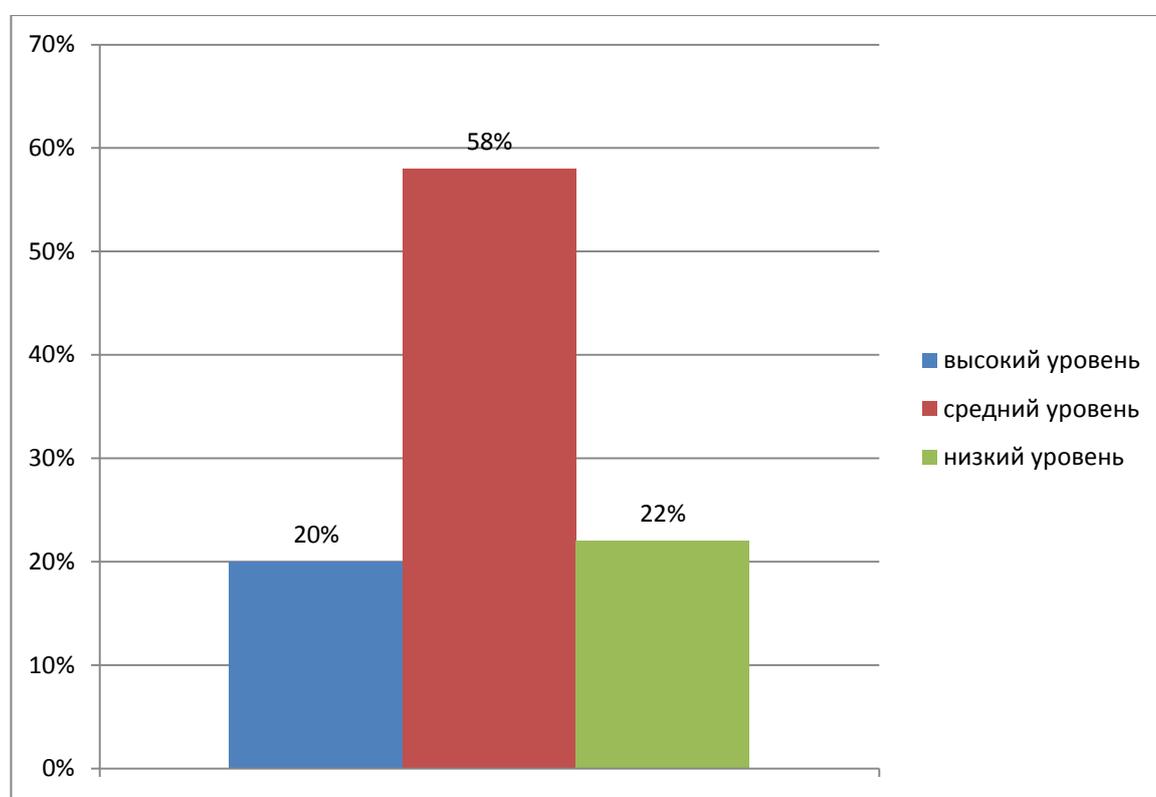


Рисунок 11 – Результаты по методике М.А. Дмитриевой

Исходя из результатов, представленных на рисунке 11, можно отметить, что в группе были выявлены испытуемые с разным уровнем адаптации:

- высокий уровень был выявлен у 20% обследуемых;
- средний уровень был выявлен у 58% испытуемых;
- низкий уровень был выявлен у 22% испытуемых.

Таким образом, в результате проведения диагностики на первом этапе исследования были проанализированы особенности адаптации молодых сотрудников. С испытуемыми было проведено 3 диагностические методики, которые позволили определить уровень адаптации молодых специалистов на предприятии. По результатам первой методики у 70% испытуемых был определен показатель дезадаптации. Для таких молодых сотрудников характерно подавленное состояние, чувство неуверенности на рабочем месте и в коллективе, отсутствие межличностных контактов на работе, низкий уровень мотивации. По второй методике наличие у молодых работников предприятия эскапизма свидетельствует о том, что такие сотрудники могут отрицать существующие проблемы и применять свои защитные механизмы. По третьей методике у 58% испытуемых был выявлен средний уровень адаптации и у 22% - низкий уровень. Исходя из результатов, были предложены и апробированы мероприятия по психологическому обеспечению адаптации молодых сотрудников на предприятии.

2.3 Содержание мероприятий по психологическому обеспечению адаптации молодых сотрудников на предприятии

Вторым этапом исследования стал формирующий этап. В рамках данного этапа были представлены и апробированы специальные мероприятия по повышению уровня адаптации молодых сотрудников на предприятии.

Принимая во внимание особенности адаптации молодых сотрудников на предприятии и теоретические основы данного процесса, можно определить основные структурные компоненты психологической готовности, на который был сделан упор на формирующем этапе: познавательный, личностный и процессуальный.

Для того чтобы используемая методика и мероприятия были эффективны и приносили положительные изменения в целом и в психологическом состоянии сотрудников в частности, важно соблюдать

необходимые общепедагогические подходы и принципы. Так, в ходе разработки и апробации методики за основу были взяты следующие руководящие принципы.

Принцип сознательности и активности. Для того чтобы процесс психологического сопровождения имел положительный эффект важно также и осознанное участие в этом процессе самого испытуемого. В процессе активного участия в процессе реализации программы у него формируется позитивное эмоционально-психологическое состояние и настроение. Благодаря этому все упражнения проходят активнее и эффективнее.

Принцип наглядности. Для каждого испытуемого важно наблюдать и видеть технику выполнения того или иного упражнения. Поэтому реализация наглядного показа выполнения упражнений во время тренинга также имеет положительное влияние на весь процесс.

Принцип доступности. Процесс психологической подготовки должен проходить на основе доступных для испытуемого методик и упражнений для занятий. Занятия составляются на основе психолого-педагогических характеристик и уровня сформированности у испытуемого определенных качеств.

Принцип систематичности. Данный принцип является одним из основополагающих принципов в методике разработки и проведения психологической подготовки испытуемого. Только проводя методику систематически, можно достичь определенных улучшений в состоянии психологической готовности испытуемого.

Принцип новизны и разнообразия. Данный принцип свидетельствует о том, что при выполнении различных упражнений важно обновлять их содержание и тематику, для того чтобы интерес и мотивация испытуемого не исчезли. В настоящее время существуют различные способы, методы и технологии, которые позволяют заинтересовать современное поколение и одновременно принести им пользу. Для психолога важно разумно использовать современные технологии.

Представим описание работы в рамках первого раздела программы по организации взаимодействия с молодыми сотрудниками. Данная программа рассчитана на 20 часов, всего проводилось 20 занятий.

Содержание данного раздела представим в таблице 3.

Таблица 3 – Содержание раздела «Взаимодействие с молодыми сотрудниками на предприятии»

№ п/п	Наименование подразделов	Цель
1	Знакомство с предприятием и другими сотрудниками, введение в рабочую среду.	Формирование представлений у испытуемого о специфике работы; знакомство с другими сотрудниками и формирование хороших взаимоотношений
2	Проведение различных дополнительных и развлекательных мероприятий.	Формирование доброжелательной атмосферы сотрудничества между сотрудниками разных возрастов и разного опыта работы
3	Проведение коллективных и индивидуальных бесед.	Формирование доброжелательных и уважительных отношений, сплочение коллектива
4	Реализация минуток расслабления, отдыха, игровых моментов.	Формирование мотивации, повышение уровня интересов и активности
5	Разработка памятки для молодых специалистов	Формирование представлений о специфике работы на предприятии
6	Использование и введение системы наставничества	Обеспечение помощи молодым сотрудникам

В рамках первого раздела с испытуемыми были проведены различные мероприятия, содержание которых представим в следующей таблице 4.

Таблица 4 – Мероприятия по повышению уровня адаптации молодых сотрудников на предприятии

№ п/п	Наименование мероприятия	Цель
1	Развивающее занятие «Введение в рабочую среду на предприятии»	Формирование представлений у испытуемого о специфике работы; знакомство с другими сотрудниками и формирование хороших взаимоотношений
2	Экскурсия по предприятию «Наша генерирующая компания»	Формирование представлений у молодых сотрудников о специфике работы, о том, что представляет собой предприятие, в котором предстоит работать
3	Проведение ознакомительной беседы «Посвящение в молодые сотрудники»	Развитие положительного и доброжелательного отношения к предстоящей работе
4	Проведение инструктажа по ознакомлению с нормами и поведения, принятыми на предприятии	Развитие представлений о правилах поведения, развитие положительного отношения к другим сотрудникам
5	Проведение инструктажа по ознакомлению с организационными особенностями, принятыми на предприятии	Формирование положительного и доброжелательного отношения к предстоящей работе
6	Технический инструктаж	Формирование представлений молодых сотрудников о технике и программном обеспечении на предприятии
7	Занятие по типу «Вопрос-ответ»	Организация работы по повышению уровня осведомленности молодых сотрудников о принципах работы на предприятии
8	Игровое занятие	Формирование коммуникативных навыков, налаживание общения между сотрудниками

Продолжение Таблицы 4

№ п/п	Наименование мероприятия	Цель
9	Проведение индивидуальных бесед с молодыми сотрудниками и наставниками	Формирование положительного отношения к работе, уверенности в себе, самостоятельности
10	Занятие-тренинг «Главное верить в себя»	Формирование уверенности в себе, самостоятельности, познавательных процессов молодых сотрудников
11	Игровое занятие-тренинг «Расслабляемся, играя»	Расширение знаний сотрудников, формирование культуры поведения
12	Час общения	Развитие представлений о правилах поведения, развитие положительного отношения к другим сотрудникам
13	Занятие-тренинг «Секреты бесконфликтности»	Развитие познавательных процессов, коммуникативных навыков молодых сотрудников
14	Занятие-тренинг «Мои личные возможности и способности»	Определение и активизация внутренних ресурсов и возможностей личности каждого сотрудника

Для успешной реализации потенциала сотрудников проводим занятия по теме «Секреты бесконфликтности». В течение данных занятий организуется непосредственная деятельность по изучению понятия конфликт, причин его возникновения, создаются условия для развития коммуникативных навыков сотрудников, для обучения их бесконфликтному поведению в социуме.

Далее проводятся занятия из серии «Мои личные возможности и способности». Цель таких занятий заключается в определении и активизация внутренних ресурсов и возможностей личности каждого сотрудника. Реализация цели происходит в ходе участия сотрудников в психологическом тренинге личностного роста, через упражнения на самопознание и самоактуализацию своего «Я».

Следующими занятиями увальются групповые дискуссии. В работе с молодыми сотрудниками предпочтение отдается групповой форме работы, потому что группа – это прототип реальной жизни, в которой они проявляют те же модели отношений и ценностей. Каждый участник имеет возможность проявить себя.

Содержание данных занятий включает себя как общую информацию, так и различные вопросы.

Сложные жизненные ситуации и способы их преодоления. Способы преодоления различных видов сложных жизненных ситуаций. Разрешение проблемных и стрессовых ситуаций.

Взаимодействие с коллективом. Формирование и развитие групповых структур и процессов, создание и поддержание благоприятного микроклимата в коллективе, совершенствование внутригруппового и межличностного взаимодействия, атмосферы доверия и взаимоуважения между сотрудниками. Способы взаимодействия с новым коллективом. Формирование навыков общения и взаимодействия. Групповое давление.

Конструктивные поведенческие стратегии. Копинг-стратегии. Реализация копинг-стратегий поведения: поведенческая, когнитивная, эмоциональная сферы. Виды копинг-стратегий поведения с учетом степени их адаптивных возможностей: адаптивные, относительно адаптивные, неадаптивные. Базисные стратегии копинг-поведения: разрешение проблем; поиск социальной поддержки; избегание.

«Расслабляемся, играя» - следующая серия занятий. Для подготовки к предстоящей работе были использованы следующие игровые упражнения:

- игровые упражнения;
- деловые игры;
- игровые тренинги и т.д.

Научная организация труда. Цель данных занятий заключается в непосредственном обучении молодых сотрудников наиболее продуктивному способу научной организации труда, снять тревожность и провести профилактику «эмоционального выгорания».

Этап делится на шаги, представим их на рисунке 12.

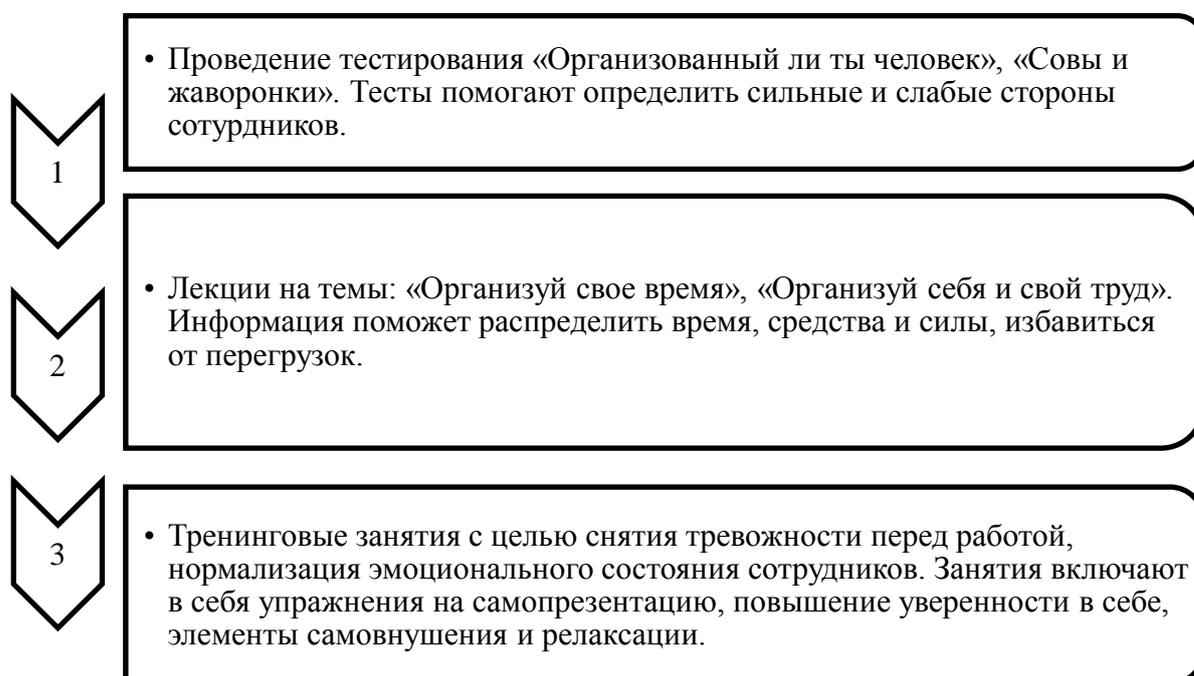


Рисунок 12 – Основные шаги занятий по подготовке к научной организации труда

К примеру, на данных занятиях была использована техника «Поверь в себя». Цель: снять эмоциональное напряжение, осознать, из чего складывается ощущение веры в себя, определить шаги по развитию уверенности.

На итоговых занятиях проводятся также игры, групповые дискуссии. Также уделяется внимание рефлексии и эмпатии.

Созданная в группе система обратной связи помогает молодым сотрудникам адекватнее и глубже понять себя, увидеть собственные деструктивные отношения к себе или установки поведения во взаимоотношениях с другими людьми и изменить их. В атмосфере доброжелательности и взаимного принятия можно сделать это вместе.

Достигнутые результаты проведенных мероприятий следующие:

- знать понятие и виды сложных жизненных ситуаций, способы их решения;
- применять социальные навыки, личностные ресурсы и умения при разрешении сложных жизненных ситуаций, использовать навыки рефлексии и эмпатии, поддержания благоприятного климата коллектива, совершенствования внутригруппового взаимодействия, атмосферы доверия и взаимоуважения между членами коллектива;
- уметь использовать конструктивные поведенческие стратегии, способствующих выходу из сложных жизненных ситуаций.

Таким образом, была разработана и апробирована система мероприятий по повышению уровня адаптации молодых сотрудников на предприятии. В ходе данной работы были наглядно заметны положительные изменения в поведении. Для того чтобы оценить эффективность данной программы важно провести повторную диагностику по выбранным диагностическим методикам исследования.

2.4 Результаты анализа эмпирического исследования

Заключительным этапом исследования был проведен контрольный этап. В рамках данного исследования приняли те же самые участие 40 человек, которые проходят период адаптации и являются молодыми сотрудниками на предприятии. Исследование проводилось по трем ранее представленным методикам, таким же как и на констатирующем этапе.

Методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда.

В результате проведения данной методики в группе испытуемых были определены интегральные показатели адаптации и распределение по шкале – адаптированы и дезадаптированы. Представим результаты по данной шкале на рисунке 13.

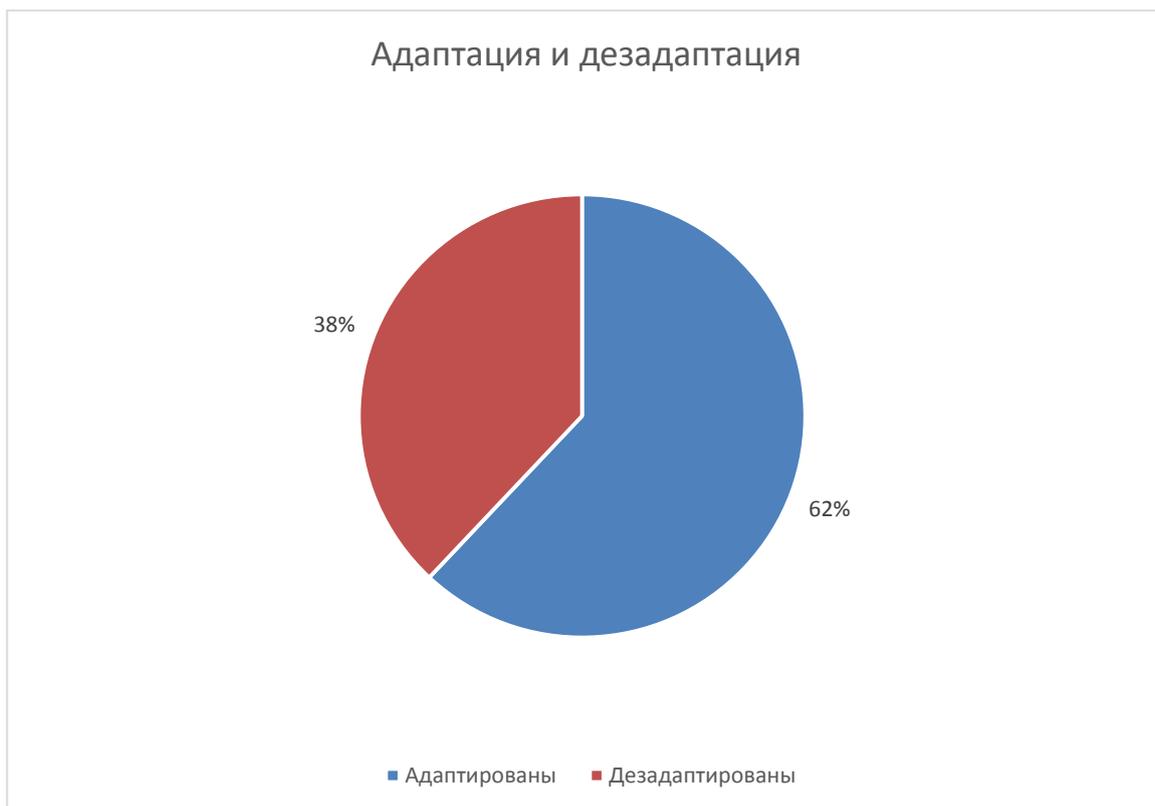


Рисунок 13 – Распределение испытуемых по шкале адаптации по методике К. Роджерса и Р. Даймонда

Анализируя рисунок 13, можно отметить, что уже у 62% испытуемых был определен нормальный показатель адаптации. У таких сотрудников хорошо получилось разобраться в основных принципах своей работы, удалось наладить рабочие контакты, такие работники уверены в себя и своих силах, они не чувствуют себя напряженно.

Также уже у меньшего числа обследуемых 38% испытуемых был определен показатель дезадаптации. Для таких молодых сотрудников характерно подавленное состояние, чувство неуверенности на рабочем месте

и в коллективе, отсутствие межличностных контактов на работе, низкий уровень мотивации.

Сравнительные результаты констатирующего и контрольного этапа по показателю «адаптация» представим на рисунке 14.

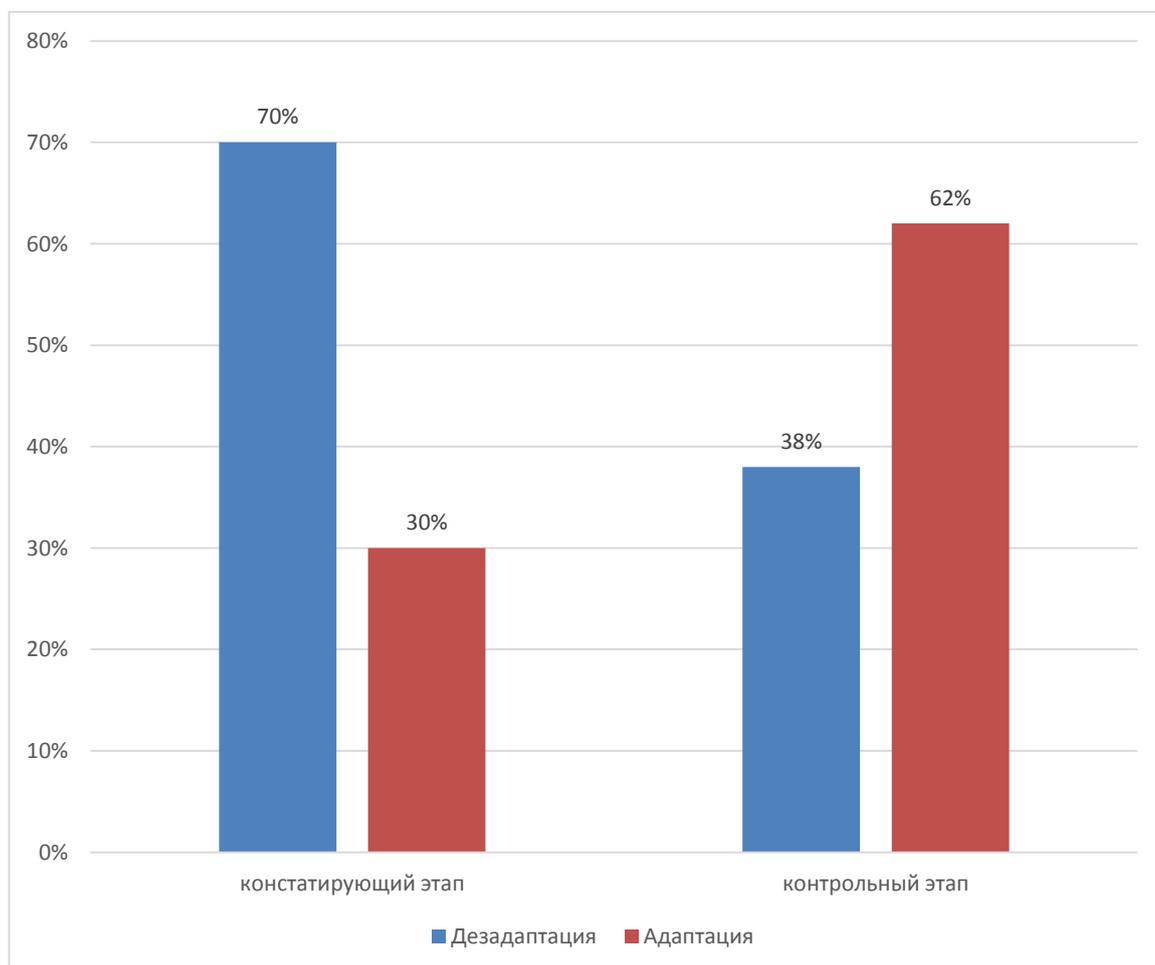


Рисунок 14 – Сравнительные результаты по шкале адаптации на констатирующем и контрольном этапах

Исходя из сравнительных результатов, показатель дезадаптации у испытуемых в группе снизился на 32%, уровень адаптации увеличился в положительную сторону.

Также были рассмотрены другие шкалы по данной методике и проанализированы полученные результаты. Представим распределение испытуемых по другим шкалам на рисунке 15.

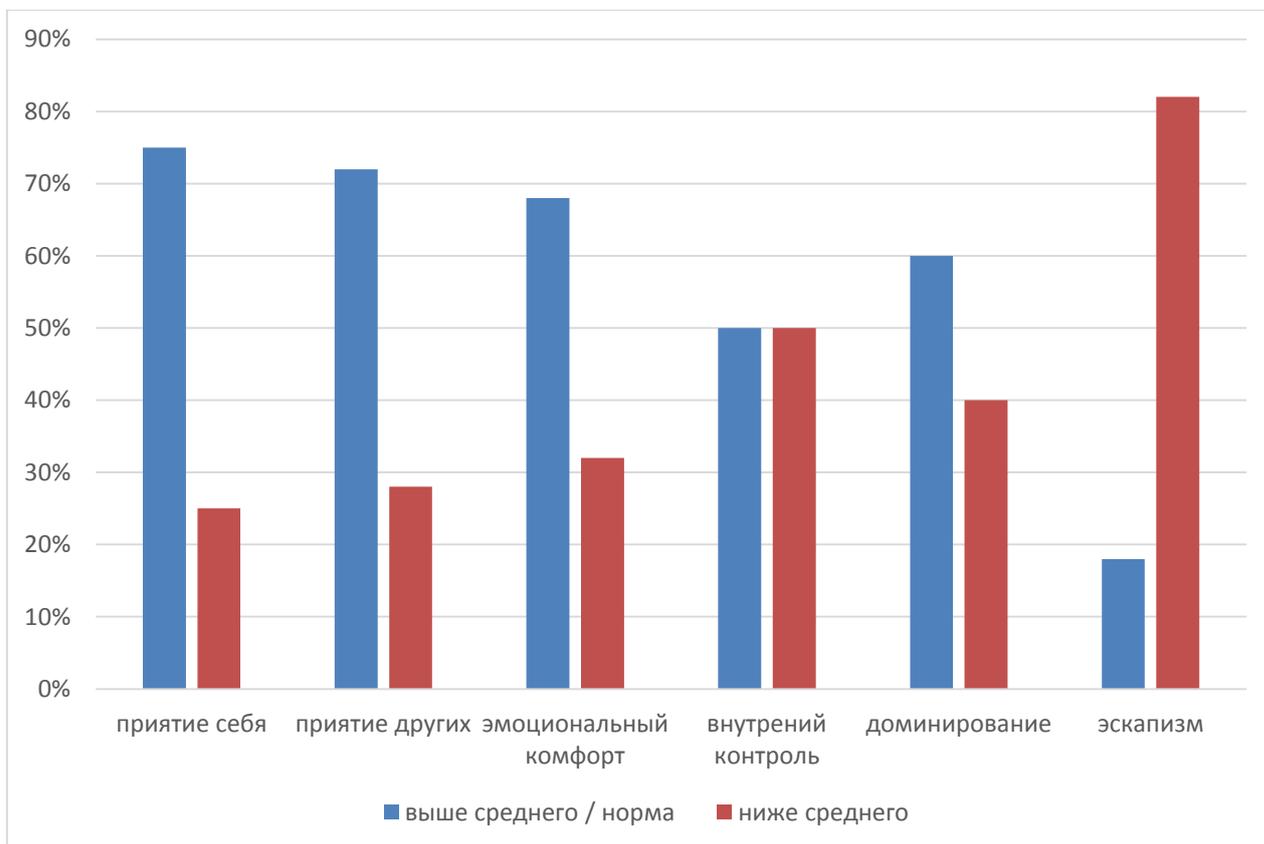


Рисунок 15 – Распределение испытуемых по показателям методики К. Роджерса и Р. Даймонда

Анализируя рисунок 15, можно отметить, что из всех испытуемых уже у 75% молодых сотрудников был определен уровень приятия себя соответствующий норме. Также у 72% испытуемых выявлен соответствующий норме уровень приятия других. Эмоциональный комфорт обследуемых у 68% соответствовал норме, также внутренний контроль у 50% – в норме. Стремление к доминированию – у 60% испытуемых в норме, эскапизм присутствует у 18% испытуемых. Наличие у молодых работников предприятия эскапизма снизилось, что свидетельствует о снижении у сотрудников мотивации отрицать существующие проблемы и применять свои защитные механизмы.

Опросник профессиональной пригодности Л.Н. Кабардовой.

В результате проведения данной методике была определена направленность интересов и желаний испытуемых по типам профессии. Обобщенные результаты по методике представим в таблице 5.

Таблица 5 – Результаты по методике Л.Н. Кабардовой

Тип профессии	Количество испытуемых	Процентное соотношение
Человек-человек	6	15%
Человек-природа	6	15%
Человек-художественный образ	4	10%
Человек-техника	18	45%
Человек-знаковая система	6	15%

Наглядно результаты представим в виде гистограммы на рисунке 16.

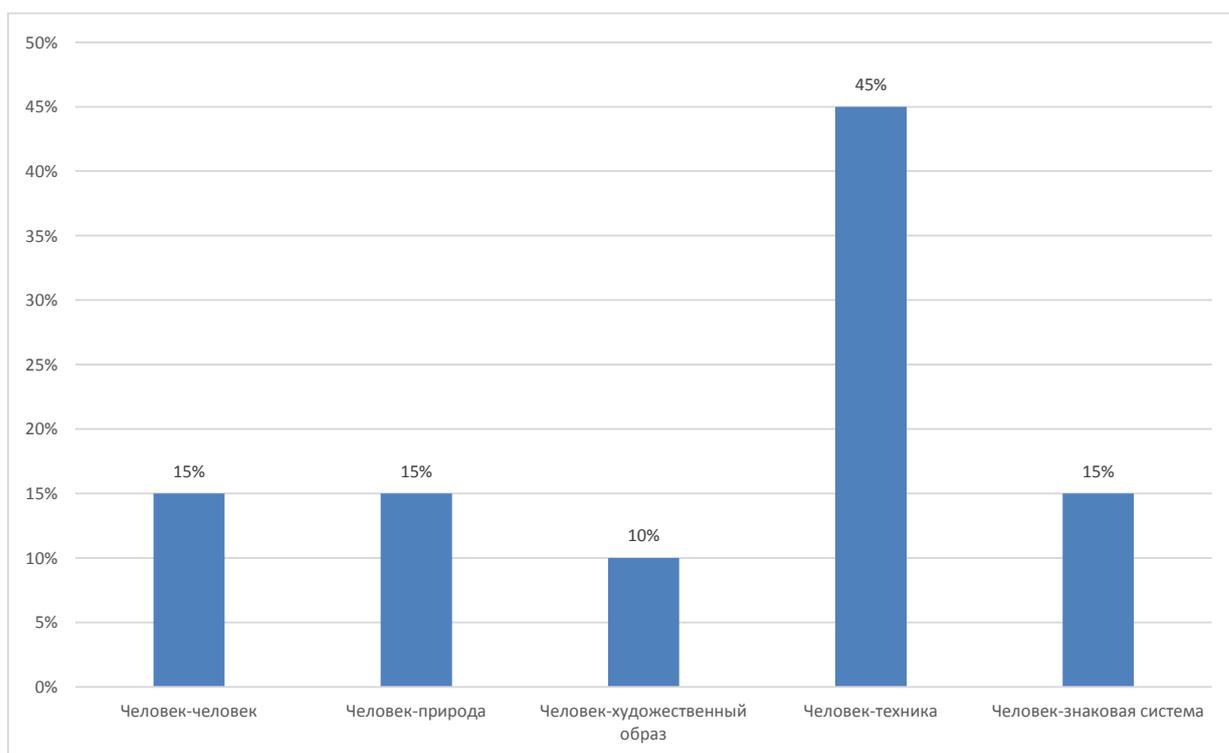


Рисунок 16 – Результаты методике Л.Н. Кабардовой

Исходя из рисунка 16, можно отметить, что в группе обследуемых работников преобладает тип профессии «человек-техника». Данные результаты свидетельствуют о том, что уровень мотивации к данному типу профессий повысился у испытуемых, также повысился уровень

заинтересованности к данному виду профессий. При этом большое значение имел уровень осведомленности о типе предстоящей работы для сотрудников, данный аспект достаточно раскрыт для молодых работников энергетического предприятия.

Опросник для оценки социально-психологической профессиональной адаптации (М.А. Дмитриева).

В результате использования данного опросника у испытуемых был определен актуальный уровень сформированности социально-психологической профессиональной адаптации молодых сотрудников на предприятии.

В таблице 6 представим результаты по данной методике в обследуемой группе молодых сотрудников.

Таблица 6 – Результаты, полученные по третьей методике М.А. Дмитриевой

Уровень	Количество испытуемых	Процентное соотношение
Высокий	20	50%
Средний	17	43%
Низкий	3	7%

На рисунке 17 представим для наглядности полученные результаты по заключительной методике М.А. Дмитриевой.

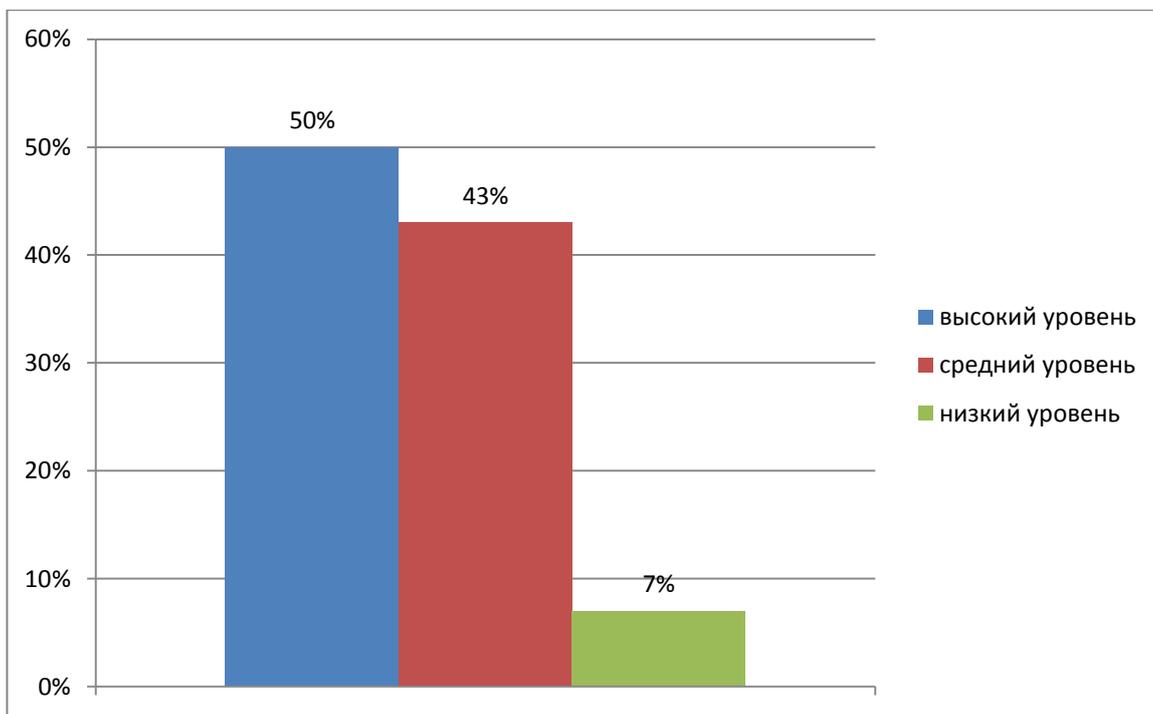


Рисунок 17 – Результаты по методике М.А. Дмитриевой

Исходя из результатов, представленных на рисунке 17, можно отметить, что в группе были выявлены испытуемые с разным уровнем адаптации:

- высокий уровень был выявлен у 50% обследуемых;
- средний уровень был выявлен у 43% испытуемых;
- низкий уровень был выявлен у 7% испытуемых.

Сравнительные результаты констатирующего и контрольного этапов по данной методике представим на рисунке 18.

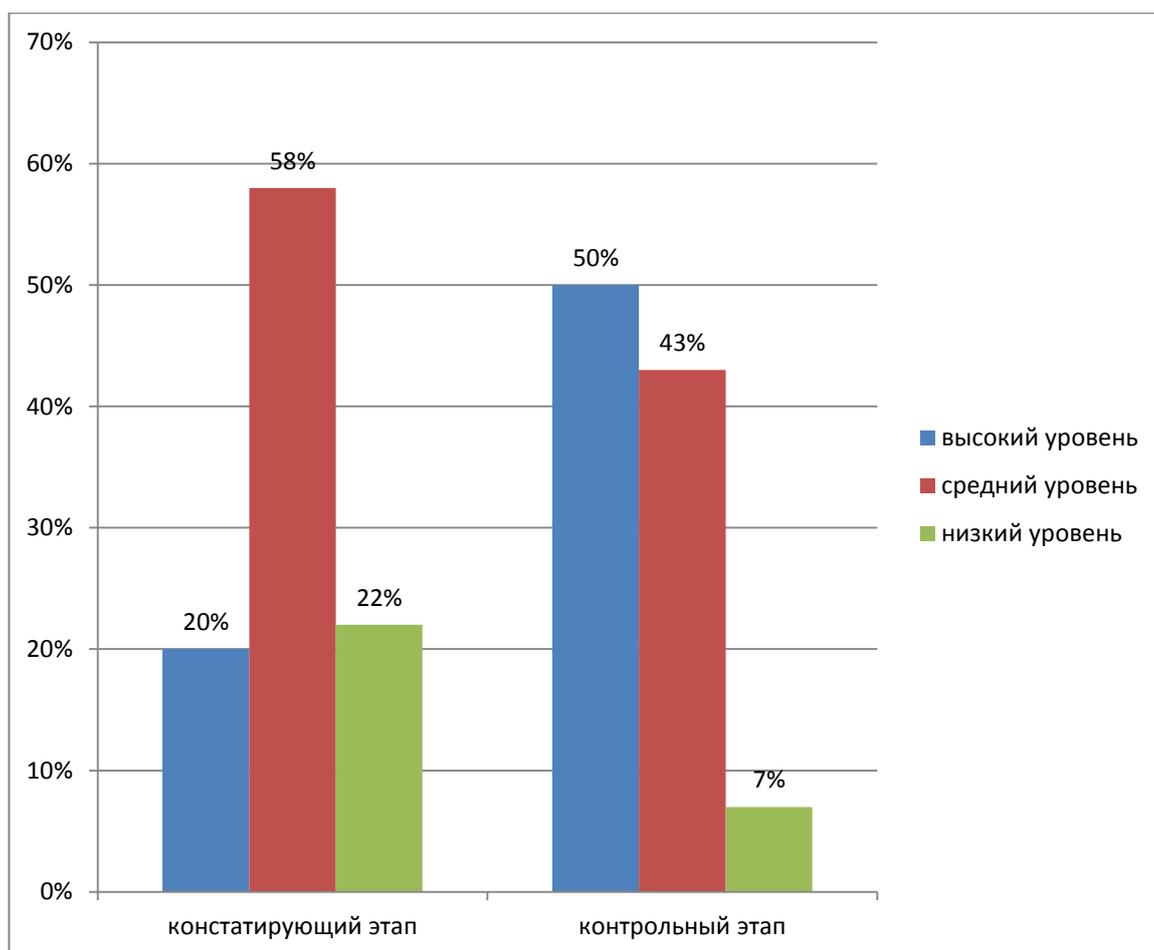


Рисунок 18 – Сравнительные результаты констатирующего и контрольного этапов по методике М.А. Дмитриевой

Исходя из результатов, представленных на рисунке 18, можно отметить, что в группе были выявлены следующие изменения:

- количество участников исследования с высоким уровнем адаптации увеличилось на 30%;
- количество участников исследования с низким уровнем – снизилось на 15%.

Результаты исследования по методике М.А. Дмитриевой были изучены с помощью методов математической статистики – критерий Стьюдента.

Критические значения $t_{кр}$:

$$p \leq 0.05 \quad t_{кр} = 2.02$$

$$p \leq 0.01 \quad t_{кр} = 2.71$$

Среднее значение признака до эмпирического исследования составляет 60.500 ± 16.693 ($m = \pm 2.639$).

Среднее значение признака после эмпирического исследования составляет 86.500 ± 16.118 ($m = \pm 2.549$).

Число степеней свободы (f) равно 39.

Парный t -критерий Стьюдента равен 9.506.

Критическое значение t -критерия Стьюдента при данном числе степеней свободы составляет 2.023.

$t_{\text{набл}} > t_{\text{крит}}$, изменения признака статистически значимы ($p=0.000$).

Таким образом, результаты, полученные в ходе проведенного эмпирического исследования, свидетельствуют о положительной динамике в уровне адаптации молодых сотрудников на предприятии. Предложенные мероприятия на формирующем этапе позволили повысить уровень адаптированности молодых сотрудников к работе на предприятии. Следовательно, продолжая данную работу можно успешно подготовить новых сотрудников к предстоящей деятельности. Положительная динамика свидетельствует об эффективности проведенной работы.

Таким образом, были определены цели и задачи данного эмпирического исследования. В качестве базы исследования выступало предприятие Акционерное общество «Дальневосточная генерирующая компания». В рамках данного исследования приняли участие 40 человек, которые проходят период адаптации и являются молодыми сотрудниками на предприятии. В данной работе проводится эмпирическое исследование, включающее такие этапы как: констатирующий, формирующий, контрольный. В качестве диагностических методик были выбраны методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда, опросник для оценки социально-психологической профессиональной адаптации (М.А. Дмитриева) и опросник профессиональной пригодности Л.Н. Кабардовой.

В результате проведения диагностики на первом этапе исследования были проанализированы особенности адаптации молодых сотрудников. С испытуемыми было проведено 3 диагностические методики, которые позволили определить уровень адаптации молодых специалистов на предприятии. По результатам первой методики у 70% испытуемых был определен показатель дезадаптации. Для таких молодых сотрудников характерно подавленное состояние, чувство неуверенности на рабочем месте и в коллективе, отсутствие межличностных контактов на работе, низкий уровень мотивации. По второй методике наличие у молодых работников предприятия эскапизма свидетельствует о том, что такие сотрудники могут отрицать существующие проблемы и применять свои защитные механизмы. По третьей методике у 58% испытуемых был выявлен средний уровень адаптации и у 22% - низкий уровень. Исходя из таких результатов, были предложены и апробированы мероприятия по психологическому обеспечению адаптации молодых сотрудников на предприятии.

Была разработана и апробирована система мероприятий по повышению уровня адаптации молодых сотрудников на предприятии. В ходе данной работы были наглядно заметны положительные изменения в поведении. Для того чтобы оценить эффективность данной программы важно провести повторную диагностику по выбранным диагностическим методикам исследования.

Было определено на контрольном этапе, что уже у 62% испытуемых был определен нормальный показатель адаптации. Исходя из сравнительных результатов показатель дезадаптации у испытуемых в группе снизился на 32%, уровень адаптации увеличился в положительную сторону. Из всех испытуемых уже у 75% молодых сотрудников был определен уровень притяжения себя соответствующий норме. Также у 72% испытуемых выявлен соответствующий норме уровень притяжения других. Можно отметить, что в группе обследуемых работников преобладает тип профессии «человек-техника». В группе были выявлены следующие изменения:

- количество участников исследования с высоким уровнем адаптации увеличилось на 30%;
- количество участников исследования с низким уровнем – снизилось на 15%.

Таким образом, результаты, полученные в ходе проведенного эмпирического исследования, свидетельствуют о положительной динамике в уровне адаптации молодых сотрудников на предприятии. Предложенные мероприятия на формирующем этапе позволили повысить уровень адаптированности молодых сотрудников к работе на предприятии. Следовательно, продолжая данную работу можно успешно подготовить новых сотрудников к предстоящей деятельности. Положительная динамика свидетельствует об эффективности проведенной работы.

Заключение

В ходе проведения анализа литературы в области психологии и управления персоналом было уточнено понятие адаптации. В большинстве исследований авторы под этим понятием понимают определенный процесс, в ходе которого человек входит в некоторую новую социальную среду и приспосабливается к данным условиям. В современном понимании адаптация персонала может рассматриваться в качестве определенного процесса по приспособлению нового работника к работе на новом предприятии. Некоторые авторы рассматривают данный процесс в качестве одностороннего – только со стороны нового сотрудника. Другие рассматривают как двусторонний процесс – со стороны самого предприятия и нового сотрудника.

На сегодняшний день особую категорию профессиональных работников составляют молодые специалисты. Под этим понятием можно рассматривать людей, только закончивших определенное учебное заведение (высшего образования либо учреждения СПО) в возрасте до 30 лет включительно, которым требуется проходить отработку в виде профессиональной деятельности на предприятии по своей специальности на протяжении нескольких лет. Работники в данной категории имеют свои особенности и психологические характеристики, которые в том числе основаны на условиях проживания этих людей, на их образе жизни, на определенных жизненных целях. Среди всего многообразия можно выделить определенные противоречия, которые возникают между молодыми сотрудниками и самим предприятием.

В настоящее время особенности проведения адаптации каждого молодого специалиста на новом рабочем месте заключается в создании определенных условий на основе специальных методов работы. Сегодня на трудовых местах зачастую используются игровые техники и тренинги, практическое обучение и наставничество, проведение консультаций и

специальных адаптационных мероприятий. Благодаря успешному процессу адаптации молодые сотрудники лучше осваиваются в коллективе, они заинтересованы в получении высоких профессиональных достижений. Важно отметить, что высокий уровень профессиональных достижений сотрудников благоприятно сказывается на деятельности самого предприятия и уровне его успешности.

Были определены цели и задачи данного эмпирического исследования. В качестве базы исследования выступало предприятие Акционерное общество «Дальневосточная генерирующая компания». В рамках данного исследования приняли участие 40 человек, которые проходят период адаптации и являются молодыми сотрудниками на предприятии. В данной работе проводится эмпирическое исследование, включающее такие этапы как: констатирующий, формирующий, контрольный. В качестве диагностических методик были выбраны методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда, опросник для оценки социально-психологической профессиональной адаптации (М.А. Дмитриева) и Р. Даймонда и опросник профессиональной пригодности Л.Н. Кабардовой.

В результате проведения диагностики на первом этапе исследования были проанализированы особенности адаптации молодых сотрудников. С испытуемыми было проведено 3 диагностические методики, которые позволили определить уровень адаптации молодых специалистов на предприятии. По результатам первой методики у 70% испытуемых был определен показатель дезадаптации. Для таких молодых сотрудников характерно подавленное состояние, чувство неуверенности на рабочем месте и в коллективе, отсутствие межличностных контактов на работе, низкий уровень мотивации. По второй методике наличие у молодых работников предприятия эскапизма свидетельствует о том, что такие сотрудники могут отрицать существующие проблемы и применять свои защитные механизмы. По третьей методике у 58% испытуемых был выявлен средний уровень

адаптации и у 22% - низкий уровень. Исходя из таких результатов, были предложены и апробированы мероприятия по психологическому обеспечению адаптации молодых сотрудников на предприятии.

Была разработана и апробирована система мероприятий по повышению уровня адаптации молодых сотрудников на предприятии. В ходе данной работы были наглядно заметны положительные изменения в поведении. Для того чтобы оценить эффективность данной программы важно провести повторную диагностику по выбранным диагностическим методикам исследования.

Было определено на контрольном этапе, что уже у 62% испытуемых был определен нормальный показатель адаптации. Исходя из сравнительных результатов показатель дезадаптации у испытуемых в группе снизился на 32%, уровень адаптации увеличился в положительную сторону. Из всех испытуемых уже у 75% молодых сотрудников был определен уровень притяжения себя соответствующий норме. Также у 72% испытуемых выявлен соответствующий норме уровень притяжения других. Можно отметить, что в группе обследуемых работников преобладает тип профессии «человек-техника». В группе были выявлены следующие изменения:

- количество участников с высоким уровнем адаптации увеличилось на 30%;
- с низким уровнем – снизилось на 15%.

Результаты, полученные в ходе проведенного эмпирического исследования, свидетельствуют о положительной динамике в уровне адаптации молодых сотрудников на предприятии. Предложенные мероприятия на формирующем этапе позволили повысить уровень адаптированности молодых сотрудников к работе на предприятии. Следовательно, продолжая данную работу можно успешно подготовить новых сотрудников к предстоящей деятельности. Положительная динамика свидетельствует об эффективности проведенной работы.

Таким образом, цель работы достигнута, задачи решены.

Список используемой литературы

1. Авдеенко М. А., Слепцова Е. В. Анализ факторов, влияющих на адаптацию персонала // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. 2015. № 46. С. 62-66.
2. Астафичева Е. Ю. Социально-психологическая адаптация персонала как фактор эффективности организационного взаимодействия // Среднерусский вестник общественных наук. 2020. Т. 15. № 6. С. 201-216.
3. Балл Г. А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности // Вопросы психологии. 1989. №1. С.57-64.
4. Березин Ф. Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. Л.: ЛГУ, 1988. 256 с.
5. Боташева Л. И. Организационная адаптация персонала // Научная интеграция. Сборник научных трудов. 2016. С. 52-60.
6. Будник Е. В., Бавыкина Е. Н. Оценка качества рынка труда молодых специалистов // Human Progress. 2018. №4. С. 10-15.
7. Верхотуров Н. Д., Борисов П. Е., Снисаренко С. О. Адаптация персонала в системе социально-трудовых отношений // Социология управления: актуальные вопросы современности. 2022. С. 111-117.
8. Гасимова Л. Э. Психологическое обеспечение адаптации молодых сотрудников на предприятии (в организации) // Синергия Наук. 2021. № 64. С. 369-374.
9. Егоршин А. П. Основы управления персоналом : учебное пособие. 4-е изд., перераб. и доп. М. : ИНФРА-М, 2024. 352 с.
10. Ершов А. А. Взгляд психолога на активность человека : монография. М. : Луч, 1991. 159 с.
11. Жорно Д. А. Психологическое обеспечение адаптации молодых сотрудников на предприятии (в организации) // Синергия Наук. 2022. №71. С. 611-615.

12. Зиборова Э. В. Психологическое обеспечение адаптации молодых сотрудников на предприятии (в организации) // Форум молодых ученых. 2021. № 5 (57). С. 157-160.
13. Исаенко И. А. Психологическое обеспечение адаптации молодых сотрудников на предприятии // Молодой ученый. 2022. № 33 (428). С. 115-117.
14. Кошиев З. М. Психологическое обеспечение адаптации молодых сотрудников на предприятии // Молодой ученый. 2021. № 47 (389). С. 55-61.
15. Мухаметова А. Ф. Проблема адаптации молодых специалистов // Инновационная наука. 2015. № 7. С. 134-137.
16. Пиаже Ж. Речь и мышление ребенка. М. : АСТ, 2022. 416 с.
17. Рысев Н. Ю. Руководство по подбору и адаптации персонала / Н.Ю. Рысев. СПб.: Питер, 2017. 205 с.
18. Садкова Н. А. Психологическое обеспечение адаптации молодых сотрудников на предприятии (в организации) // Трибуна ученого. 2021. №6. С. 503-508.
19. Симанина Е. Д. Факторы адаптации персонала // Научный журнал. 2018. № 6 (29). С. 67-68.
20. Скитович А. А. Портрет молодого специалиста как субъекта профессиональной деятельности // Управление персоналом, 2016. № 7. С. 32-36.
21. Слепцова Е. В. Современные взгляды на адаптацию работника: сущность, виды, функции и факторы адаптации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2020. №8-1. С. 179-182.
22. Смирнова А. В. Адаптация персонала: её формы и виды. Особенности адаптации молодых специалистов // Вестник Ульяновского государственного технического университета. 2017. №4 (80). С. 59-61.
23. Соколова Ю. Н. Проблемы адаптации персонала // Достижения науки и образования. 2018. С. 50–51.

24. Сувалов О. С. Актуальные направления привлечения молодых специалистов в организации // Вестник университета. 2020. №8. С. 79-82.
25. Тюлькина Ю. С. Сущность и принципы адаптации персонала // Вестник Воронежского государственного университета. 2018. №1. С. 109-113.
26. Тюрина Н. В. Понятие адаптации в современной психологии // Вестник АГТУ. 2007. №5. С. 152–157
27. Устюгова И. Е. Направления совершенствования адаптации молодых сотрудников организации // Научно-практические исследования. 2020. №. 2-2. С. 117-120.
28. Хисамутдинов Т. Р. Психологическое обеспечение адаптации молодых сотрудников // Студенческий вестник. 2021. № 31-1 (176). С. 12-14.
29. Цветаев В. М. Управление персоналом / В. М. Цветаев. М.: СПб: Питер, 2015. 212 с.
30. Чепайкина О. Н. Психологическое обеспечение адаптации молодых сотрудников на предприятии // Синергия Наук. 2021. № 66. С. 380-385.
31. Чунина М. Е. Развитие системы наставничества как важный элемент адаптации персонала // Московский экономический журнал. 2019. № 9. С. 608-627.
32. Шалаева К. К. Совершенствование системы управления персоналом // Human Progress. 2017. Т. 3. № 12. С. 4.
33. Шахова С. Н. Адаптационные процессы в системе управления персоналом компании // Кадровое дело. 2017. № 5. С. 59- 60.
34. Эдишеридзе М. К. Психологическое обеспечение адаптации молодых сотрудников на предприятии (в организации) // Молодой ученый. 2021. № 48 (390). С. 519-522.
35. Яшков Е. М. Управление адаптацией как часть системы управления персоналом // Вопросы теории и практики управления. М.: 2017. № 7. С. 54-55.

36. Трудовой кодекс РФ. [Электронный ресурс] URL: <https://base.garant.ru/12125268/> (дата обращения: 05.12.2023).

37. Федеральный закон от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике Российской Федерации» [Электронный ресурс] URL: <https://rg.ru/documents/2021/01/11/molodez-dok.html> (дата обращения: 05.12.2023).