

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 (на примере ООО «Anglesey Food» сеть супермаркетов «KORZINKA»)

Обучающийся Д.А. Акбарходжаева
(Инициалы Фамилия) (личная подпись)

Руководитель кандидат психологических наук Т.А. Бергис
(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2024

Аннотация

Тема бакалаврской работы: Психологическое обеспечение адаптации молодых сотрудников на предприятии (на примере ООО «Anglesey Food» сеть супермаркетов «KORZINKA»).

Цель бакалаврской работы: изучение особенностей адаптации молодых сотрудников на предприятии и разработка программы ее психологического обеспечения.

Задачи бакалаврской работы:

- рассмотреть содержание и подходы к психологической адаптации;
- выделить основные проблемы психологической адаптации молодых сотрудников на новом рабочем месте;
- проанализировать методы и приемы психологического сопровождения молодых сотрудников в процессе адаптации на новом рабочем месте;
- разработать и внедрение программы психологического обеспечения адаптации молодых сотрудников;
- оценить эффективность психологического обеспечения адаптации молодых сотрудников.

Во введении обоснована актуальность выбранной темы, поставлена цель выполнения выпускной квалификационной работы, сформулирована гипотеза, определены задачи, предмет и объект исследования.

В первой главе представлен анализ различных теоретических подходов в изучении психологических адаптации молодых сотрудников в предприятии. Во второй главе предоставлен порядок организации эмпирического исследования. В заключении сформулированы итоговые выводы по бакалаврской работе.

Структура бакалаврской работы. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, содержит 11 рисунков, список литературы (65 источников).

Оглавление

Введение	4
Глава 1. Теоретический обзор проблемы психологической адаптации молодых сотрудников на предприятии.....	8
1.1. Психологическая адаптация: содержание и подходы.....	8
1.2. Основные проблемы психологической адаптации молодых сотрудников на новом рабочем месте.....	19
1.3. Методы и приемы психологического сопровождения молодых сотрудников в процессе адаптации на новом рабочем месте.....	29
Глава 2. Экспериментальное исследование обеспечения адаптации молодых сотрудников на предприятии (на примере ООО «Anglesey Food» сеть супермаркетов «Korzinka»).....	39
2.1. Организация и методики исследования.....	39
2.2. Анализ результатов изучения особенностей адаптации молодых сотрудников предприятия.....	43
2.3. Разработка и внедрение программы психологического обеспечения адаптации молодых сотрудников.....	51
2.4. Оценка эффективности психологического обеспечения адаптации молодых сотрудников.....	62
Заключение.....	72
Список используемой литературы.....	74

Введение

Актуальность и научная значимость данного исследования связаны с тем, что в современных условиях профессиональной деятельности предъявляются высокие требования к личным качествам работников. Это создает необходимость в их адаптации к новым условиям, таким как начало работы и интеграция в коллектив. В области социальной и организационной психологии проводятся исследования, касающиеся адаптации новых сотрудников в разных жизненных ситуациях. Тем не менее, несмотря на «существование множества научных работ по профессиональной адаптации в целом» [1], в отечественной психологии проблема адаптации работников остается недостаточно изученной.

В последние годы вопросы психологического сопровождения адаптации новых сотрудников становятся все более значимыми в условиях, изменяющихся социально–экономических реалий. Современные требования к молодым специалистам требуют не только профессиональных навыков, но и способности к быстрой адаптации в новых условиях. Это особенно важно для снижения текучести кадров и сохранения ценных работников на начальных этапах их карьеры.

Адаптация молодых сотрудников к профессиональной деятельности требует создания благоприятных условий. В текущей ситуации, когда происходит множество социальных и экономических изменений, молодые специалисты сталкиваются с определенными трудностями. Особенно остро эта проблема стоит в контексте недостаточной разработанности программ адаптации для выпускников вузов.

Рабочая среда предъявляет высокие требования к личным качествам сотрудников, и эти требования усиливаются в условиях нестабильности, вызванной экономическими и социальными кризисами. Поэтому важно уделять внимание не только профессиональным аспектам, но и психологическим факторам, которые могут способствовать успешной интеграции новых работников в коллектив.

Анализ научной литературы показывает, что «исследование данной проблемы происходит с различных сторон: социологической, культурологической, лингвистической, психологической. Нами предпринята попытка комплексного рассмотрения проблемы психологической адаптации и выделения ее особенностей» [15] на примере темы «Психологическое обеспечение адаптации молодых сотрудников на предприятии (в ООО «Anglesey Food», сеть супермаркетов «Korzinka»)» [17].

Объект исследования: «социально – психологическая адаптация сотрудников на предприятии» [5].

Предмет исследования: «психологическое обеспечение адаптации молодых сотрудников на предприятии» [19].

Цель исследования: «изучение особенностей адаптации молодых сотрудников на предприятии и разработка программы ее психологического обеспечения» [21].

Гипотеза исследования состоит в том, что «процесс адаптации молодых сотрудников на новом рабочем месте будет проходить более эффективно при использовании программы психологического сопровождения профессиональной адаптации молодых сотрудников, в которой основу составляют социально– психологические тренинги, направленные на обучение саморегуляции, использование совместной деятельности с коллективом вне работы» [20].

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть содержание и подходы к психологической адаптации;
- выделить основные проблемы психологической адаптации молодых сотрудников на новом рабочем месте;
- проанализировать методы и приемы психологического сопровождения молодых сотрудников в процессе адаптации на новом рабочем месте;

- организовать и провести экспериментальное исследование обеспечения адаптации молодых сотрудников на предприятии (на примере ООО «Anglesey Food», сеть супермаркетов «Korzinka»);
- проанализировать результаты изучения особенностей адаптации молодых сотрудников предприятия;
- разработать и внедрение программы психологического обеспечения адаптации молодых сотрудников;
- оценить эффективность психологического обеспечения адаптации молодых сотрудников» [21].

Теоретико–методологическую основу исследования составили: «разработанные современной философией, социологией, культурологией, психологией положения о взаимосвязи социальной среды и личности, о развитии личности в ходе ее активной деятельности, направленной на освоение общечеловеческих ценностей в профессиональной адаптации – психологические теории Д.А. Андреева, И.А. Милославова, Л.М. Ростова, Б.Д. Парыгина, Л.Л. Шпака и другие» [15].

Методы исследования:

- теоретические – анализ, синтез и обобщение научной литературы по теме изучения особенностей адаптации личности в профессиональной деятельности;
- практические – наблюдение, диагностика (тестирование), анкетирование, обработка данных, статистический анализ данных.

В качестве диагностического инструментария нами был использован комплекс методик:

- методика «Социально – психологическая адаптация работника» К. Роджерс, Р. Даймонд. Адаптация: А. К. Осницкий;
- методика «Социально– психологическая адаптация» (опросник Р.Х. Исмаилова);
- методика «Опросник профессиональной дезадаптации» О.Н. Родиной;

– инструмент оценки организационной культуры, Авторы: К. Камерон, Р. Куинн, перевод А. Токарев.

Опытно–экспериментальная база исследования: ООО «Anglesey Food», сеть супермаркетов «Korzinka».

Научная новизна исследования заключается в том, что разработана универсальная программа психологического сопровождения процесса адаптации молодых сотрудников, основанная не только на психофизиологических особенностях адаптации, но и на формировании общего уровня жизненной удовлетворенности, выстраивании системы саморегуляции и самопомощи.

Теоретическая значимость исследования заключается: «в структурировании основных положений процесса адаптации молодых сотрудников на предприятии, выделении их актуальных проблемных аспектов и специфики» [19].

Практическая значимость исследования заключается в том, что результаты могут быть использованы специалистами в сфере организационной психологии на предприятиях, с целью оптимизации производственной работы. С помощью программы адаптации у нового сотрудника будет возможность ознакомиться с правилами организации, с корпоративной культурой, изучить в том числе рабочий процесс и распорядок. Данный период поможет ему лучше понимать поставленные задачи перед ним, что в дальнейшем поможет плавно влиться в коллектив и приступить к своим непосредственным задачам.

Структура бакалаврской работы. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, содержит 11 рисунков, список литературы (65 источников). Основной текст работы изложен на 73 страницах.

Глава 1 Теоретический обзор проблемы психологической адаптации молодых сотрудников на предприятии

1.1 Психологическая адаптация: содержание и подходы

Прежде чем рассмотреть подходы к понятию «психологическая адаптация» необходимо отметить, что в целом сам термин «адаптация» используется во многих науках, и, возникнув в рамках биологического подхода все более распространяется на междисциплинарном уровне, в том числе и в психологии. Несмотря на такую востребованность термина, до сих пор не принята единая концепция психологической адаптации, которая в целом могла бы обозначить в комплексном анализе поведение и психику человека. Феномен адаптации рассматривается в теоретико–методологических подходах как научный компонент исследования человеческого поведения и человеческого функционирования, при этом, однозначного универсального понятия нет, в содержании адаптации каждая наука вкладывает собственный смысл и интерпретацию, характеризует структуру адаптации и элементы адаптивного процесса.

Характеризуя основные подходы к содержанию понятия, «адаптация», исследователями выделены три классификационные группы, определяющие направления исследования адаптации. Рассмотрим их более подробно.

Первая группа включает повторяющиеся в терминологическом содержании определения, буквально обращаясь к латинскому переводу термина: «адаптация есть процесс и результат приспособления организма к среде».

Вторая группа определений адаптации характеризует определенные уровни функционирования человека, на которых данный процесс рассматривается: «биологическом, психофизиологическом, функционально– психологическом и социально–психологическом» [15, с. 46]. В таких определениях фигурирует именно та функция организации процесса адаптации, которая затрагивается в этом процессе наиболее

активно.

Третья группа определений касается полисемантического характера интерпретации, определяющего изучаемый термин как «процесс, результат и как основу для формирования и проявления новых качеств» [18, с. 18].

В целом, обращаясь к выделенным направлениям определений в основном понимании термина «адаптация» в нашем исследовании больше всего значимы вторая и третья группа направлений. К тому же исследователи различными способами подходят к пониманию структуры адаптации и ее психологического компонента. В некоторых работах отмечается, что в целом, понимание этого процесса различается и может зависеть от контекста исследования. В частности, в содержании адаптации выделяется психическая адаптация, в которую иногда может быть включена также психологическая адаптация [29].

Психологическую адаптацию в настоящем исследовании мы рассматриваем только в контексте психологических подходов. В большинстве отечественных источников психологическая адаптация – это процесс приспособления человека к новым условиям, ситуациям или требованиям, который включает в себя изменения в мышлении, эмоциях, поведении и отношениях. Психологическая адаптация может быть вызвана различными факторами, такими как изменение места жительства, работа, образ жизни, потеря близкого человека и другие жизненные события. Этот процесс может быть как позитивным, способствующим лучшему функционированию и благополучию человека, так и негативным, приводящим к стрессу, тревоге и другим психологическим проблемам. В таком ракурсе чаще всего психологическая адаптация рассматривается как «социально – психологическая».

Прежде всего, определимся с понятием, содержанием и особенностями социально–психологической адаптации. Нам близка позиция Ж.Г. Сенокосова, отраженная Ж.А. Беляевой в исследовании, который рассматривал адаптацию как «процесс выбора и реализации способов

поведения и форм общения личности, позволяющим согласовать требования и ожидания участников адаптивной ситуации в условиях, соответствующих или же, напротив, несоответствующих базовым ценностям личности и группы» [8, с. 44]. Социально– психологическая адаптация – это процесс приспособления человека к социальным условиям и требованиям, который включает в себя изменения в его психологическом состоянии, поведении и отношениях с другими людьми. Этот процесс включает в себя как адаптацию к новым социальным средам (например, работе, учебе, общению с новыми людьми), так и изменения в социальных ролях и статусах.

Социально–психологическая адаптация «может быть вызвана различными факторами, такими как изменение социальной среды, конфликты в отношениях, недостаток поддержки со стороны окружающих, стереотипы и предвзятость. Важными аспектами социально– психологической адаптации являются умение «находить общий язык с другими людьми, умение решать конфликты, а также развитие эмпатии и умения эффективно взаимодействовать в социальных группах» [56, с. 368].

Психологическая адаптация является одним из важнейших психологических процессов, описывающих способность человека приспосабливаться к новым условиям и ситуациям. Существует несколько подходов к пониманию данного понятия [1].

Например, она может рассматриваться с точки зрения биологического подхода, который объясняет ее как процесс изменения физиологических и нейрохимических механизмов организма в ответ на новые условия. Например, адаптация к измененным климатическим условиям может включать изменения в выработке гормонов или регуляции температуры тела.

С психологической точки зрения психологическая адаптация рассматривается как процесс изменения мышления, эмоций и поведения человека в ответ на новые ситуации. В рамках этого подхода изучается, как

человек осознает и интерпретирует новые события, какие стратегии он использует для приспособления и какие эмоциональные реакции возникают [31].

Социальный подход к пониманию психологической адаптации предполагает изучение взаимодействия человека с окружающей средой и другими людьми в процессе адаптации. Этот подход учитывает социокультурные факторы, которые могут повлиять на процесс адаптации, такие как стереотипы, нормы и ценности общества [28].

В целом, поскольку психологическая адаптация представляет собой сложный процесс, то она может быть также изучена с различных точек зрения, включая биологический, психологический и социальный подходы. Каждый из них помогает лучше понять механизмы адаптации человека к новым условиям и ситуациям, а в интеграции эти подходы могут выделять ракурс изучения профессиональной адаптации на разных уровнях вхождения в коллектив [2].

Психическая адаптация обычно связана с приспособлением человека к новым условиям, ситуациям или стрессовым ситуациям. Она может включать в себя различные аспекты, такие как эмоциональная устойчивость, способность к саморегуляции, а также уровень стрессоустойчивости. Психическая адаптация может быть связана с умением справляться с трудностями, принимать изменения и находить конструктивные способы решения проблем [32].

Психологическая адаптация, в свою очередь, может включать в себя более широкий спектр аспектов, которые связаны с психологическими процессами и характеристиками личности, например, адаптация к социальным ролям, развитие личностных качеств, формирование убеждений и ценностей, а также развитие механизмов саморегуляции [3].

В психоаналитических подходах (Э. Эриксон, З. Фрейд) интерпретация адаптации проводится в соотнесении данного процесса в многоуровневой иерархии, и рассматривается не только как процесс, но и

механизм формирования личностных новообразований «на основе запуска и развертывания механизма защитных реакций личности» [40, с. 276]. В контексте психоанализа регулятором процесса адаптации является «Я-концепция». Именно нарушения элементов или структуры «Я-концепции» приводит к проблемным аспектам адаптационного процесса. Например, неуверенность или сниженная самооценка снижает возможность адаптации человека при вхождении в новый коллектив, и, наоборот, адекватная высокая самооценка позволяет выстраивать наиболее успешный адаптационный процесс в этом случае. Данный подход подчеркивается пониманием того, что «человек обладает врожденными средствами адаптации, которые развиваются, созревают и затем используются в процессе адаптации» [34, с. 22].

Бихевиористы (например, Э. Шобен, Л. Шаффер) процесса адаптации рассматривали «и как состояние гармонии между индивидом и природной или социальной средой, и как процесс, посредством которого это гармоничное состояние достигается» [19, с. 52]. В большей мере, в традициях бихевиористического подхода определяется и регуляторная схема запуска механизма адаптации, в частности, исследователями определяется, что именно определенные внешние воздействия определяют внутреннюю структуру адаптации и ее результативность для индивида, например, «адаптивный характер изменения поведения через механизмы учения (научения, заучивания, обучения), поскольку они являются одним из важнейших условий приобретения адаптивных (в том числе защитных) возможностей индивида. Понятие адаптированности трактуется как отсутствие конфликтов со средой» [19, с. 60]. В бихевиористических подходах психологическая адаптация анализируется и интерпретируется через призму изучения поведения человека в контексте внешних стимулов и условий. Бихевиоризм сосредотачивается на изучении наблюдаемого поведения и реакций на внешние факторы, игнорируя внутренние процессы или психологические состояния. Например, человек может изменять свои

привычки, реагировать на новые стимулы или ситуации, чтобы лучше приспособиться к окружающей среде [33].

Бихевиористы могут изучать процессы психологической адаптации через анализ конкретных поведенческих паттернов, изучение условий усиления или ослабления желаемого поведения, а также применение методов классического и оперантного условия для изменения поведения в соответствии с целями адаптации. В целом, бихевиористический подход к психологической адаптации подчеркивает важность внешних факторов и их влияние на изменение поведения человека, не уделяя внимания внутренним психологическим процессам. Однако в русле данного подхода такие тезисные положения могут быть использованы с целью изучения конкретных аспектов адаптации и разработки методов поведенческой коррекции для достижения желаемых результатов [4].

Когнитивный подход в работах таких авторов как Ж. Пиаже, Л. Фестингер и других учёных, представляет содержание адаптации как систему защитного характера, реализующего решение эмоционального напряжения («когнитивный диссонанс» к разрешению в благополучном и положительном для индивида фоне («когнитивный консонанс»), тем самым в данном защитном механизме определяется схема преодоления противоречия между определенной негативной ситуацией и личностной установкой. Отметим, что для определения сущности психологической адаптации в данном подходе необходимо опираться также на понимание взаимосвязи адаптации с когнитивными особенностями личности, так как именно когнитивно–адаптированная личность лучше всего разрешит проблемный или стрессовый компонент ситуации [5].

В теории интеракционистов определяется некоторый социальный подход к пониманию содержания адаптации личности. В рамках данного подхода (концепция Дж. Г. Мида) адаптация определяется как определенный процесс вхождения в социальную роль индивида посредством установок и моделей поведения социальной группы [36].

В гуманистической психологии, особенно это подробно представлено в работах А. Маслоу и К. Роджерса, адаптация рассматривается не только как процесс, но и как результат. В виду социальной природы человека, его адаптация рассматривается в некоторой трансформации личности в виду внутренних и внешних обстоятельств, при этом данные изменения в динамике адаптивного процесса представлены результатом адаптации. Именно гуманистами, как уточняет Ф.Ф. Яхин и Ф.К. Нуриманова, предложен в качестве критерия адаптированности «такой показатель как степень интеграции личности и среды, который позволяет оценить соотношение личности» [65, с. 312]. В отечественной психологии исследование проблемы адаптации в основном осуществляется через призму субъектно-деятельностного, системного и системно-деятельностного подходов [60].

С точки зрения субъектно-деятельностного подхода, ключевое внимание уделяется психологическим аспектам адаптации человека к окружающей среде, акцентируя внимание на его активности. В этом контексте исследуются механизмы адаптации и потенциал индивида для успешного приспособления. Авторы, такие как А.К. Абульханова, Н.И. Анциферова, А.Г. Асмолов, Л.И. Божович, А.Н. Леонтьев, В.С. Мухина, А.А. Налчалджян, А.В. Петровский, В.А. Петровский, А.А. Реан и С.И. Розум, рассматривают адаптацию как «процесс и результат внутренних изменений, внешнего активного приспособления и самоизменения личности в новых условиях». При этом акцентируется важность получения индивидом определенного социально-психологического статуса и освоения социальных ролей.

Таким образом, адаптация представляется не только как реакция на новые условия, но и как активный процесс внутреннего изменения личности, который включает в себя взаимодействие с окружающей средой и освоение новых социальных функций [21].

С научной точки зрения системный подход к адаптации, О.В. Лунева

уточняет, что это описано в работах таких авторов, как Б.Ф. Ломов и В.А. Барабанщиков, рассматривает адаптацию как результат функционирования целостной самоуправляемой системы [35]. В этой системе различные компоненты могут выступать как детерминанты, влияющие на развитие адаптации в целом, а также выполнять разнообразные роли на различных этапах этого процесса [38]. Эти компоненты могут как подчиняться общим законам системы, так и занимать ведущие позиции, играя системообразующую роль в структуре организма, а также в отношении явлений, процессов и объектов внешнего мира [37].

Такой подход позволяет более глубоко понять иерархию взаимосвязей и взаимозависимостей между различными функциями психики, включая отражательные, регулятивные и коммуникативные функции, а также физиологические и другие аспекты. Это понимание важно для анализа того, как индивидуум адаптируется к изменениям в окружающей среде и как различные уровни организации (от клеточного до социального) влияют на этот процесс [41].

Системный подход подчеркивает важность взаимодействия между внутренними и внешними факторами, что позволяет исследовать адаптацию не только как реакцию на внешние изменения, но и как динамичный процесс, включающий в себя самоорганизацию и саморегуляцию. Каждый компонент системы, будь то физиологический или психологический, может оказывать влияние на другие компоненты, создавая сложные сети взаимодействий [43].

Адаптация рассматривается как многогранный процесс, в котором важную роль играют не только отдельные элементы системы, но и их взаимодействия. Это позволяет исследовать адаптацию в контексте более широких системных связей, что открывает новые горизонты для понимания механизмов адаптации и их применения в различных областях, таких как психология, медицина и социология.

С позиции «системно–деятельностного подхода адаптация

понимается как процесс активного формирования стратегий и методов, с помощью которых человек справляется с различными ситуациями. Это может происходить как осознанно, так и неосознанно. Адаптация включает в себя разные уровни регуляции поведения, деятельности и состояния, а также рассматривается как результат развития «открытой системы». Такая система способна достигать новых состояний, которые не зависят от начальных условий, благодаря приобретению новых качеств» [30].

В современных исследованиях адаптации используется разнообразная терминология. Для описания различных аспектов адаптации применяются такие понятия, как «структурные соотношения» и «иерархия видов адаптации». Эти термины помогают определить взаимосвязи и взаимозависимости адаптационных процессов, которые зависят от конкретной области научного знания и теоретико–методологических подходов, принятых в разных научных школах.

Таким образом, адаптация рассматривается как сложный и многогранный процесс, в котором важную роль играют не только отдельные элементы, но и их взаимодействия на разных уровнях [3, 4].

При столкновении со сложной ситуацией, требующей адаптации к себе, в сознании и ближайшем подсознании человека, как правило, появляется ситуативный образ–Я, которая соответствует конкретному адаптационному процессу в данной определенной ситуации. После выхода из конкретной ситуации подсознание может сохранить данный ситуативный образ, который будет возникать на уровне сознания лишь при очередном попадании индивида в похожую сложную ситуацию [10].

С.Ф. Салманова отмечает, что социально–психологическая адаптация в значительной мере зависит от Я–настоящего, или, иными словами, от Я–нынешнего, которая является отражением личностных качества, либо самопредставлений, актуальных для человека в настоящий момент. Я–сегодняшнее способствует приспособлению личности к возникающим социальным ситуациям сложного, экстремального характера, больше, чем

все остальные системы. При изменении ситуации текущее Я также меняется. Такие трансформации направлены на то, чтобы личность могла гибко адаптироваться и регулировать свое поведение [52].

Еще один компонент образа «Я», который выполняет значимую функцию в социально– психологической адаптации личности – это «Я–идеальное». Указанная составляющая образа «Я», представляющая собой подсистему личности, является отражением таких представлений, как тип личности, который, в свою очередь, формируется на основе усвоенных норм нравственного характера, идентифицированных представлений в отношении убеждений личности о том, как на самом деле должно быть. Если происходит не так, как должно быть по убеждениям личности, то в таком случае идеальное Я представляет собой непротиворечивую цель индивида [7].

Необходимо подчеркнуть, что при попадании человеком в экстремальную ситуацию, его Я–идеальное зависит от таких факторов, как индивидуально–психологические особенности личности, а также требования, предъявляемые к нему реальной обстановкой [6]. Так, к примеру, во время стихийных бедствий и чрезвычайных происшествий основополагающая цель заключается в том, чтобы спасти женщин, детей и стариков. При этом в обязательном порядке учитываются такие аспекты, как особенности этнического и национального характера, а также социальные ценности. Как отмечает С.Ф. Салманова, указанная составляющая самосознания, в отличие от других его компонентов, при попадании индивида в трудные ситуации обладает большей динамикой и играет доминирующую роль. Оно также представляет собой фундаментальную адаптационную стратегию, так как в ситуациях экстремального характера сохранения самоконтроля является особенно сложным делом, что усугубляется хаотичностью реальных поведенческих моделей. В то же время эмоциональная ситуация может быть облегчена посредством активизации механизмов Я–идеального, активной деятельностью,

направленной на помощь окружающим. Это позволяет снизить накал ситуации и даже частично забыть ее драматизм [52].

Еще одним важным компонентом образа–Я, значительную роль в социально–психологической адаптации, является Я–будущее. С позиции исследователей, данная подсистема отражает представления о таком типе личности, каким он может быть. Однако не стоит путать Я–будущее с Я–идеальным. В случае, когда человек решил проблему, смог выйти из проблемной ситуации, то он возвращается к нормальной, обычной жизни. В ином случае, при отсутствии выхода, человек попадает в особую психологическую ситуацию, связанную с осознанием невозможности выйти из проблемной ситуации. В подобном состоянии невозможно находиться долго. Это связано с излишне высоким уровнем личного соприкосновения и личной вовлеченности с ценностными структурами индивида.

Рассматривая взаимосвязь между, Я–ситуативным и социально–психологической адаптацией, исследователь делает следующие выводы:

- во–первых, при воздействии на индивида фрустрирующих факторов происходит стремительное обновление его образа–Я. В такой ситуации психика активирует другие структуры. Кроме того, происходит активизация защитных психологических механизмов;
- во–вторых, состояние фрустрации обуславливает то, что у человека возникает четкий образ–Я, что приводит к его осознанию возникновения проблемной ситуации;
- в–третьих, процесс социально–психологической адаптации как правило контролируется именно образом–Я. Этот процесс обычно носит подсознательный характер, но «Я» держит указанный процесс под своим контролем, а сознательная его активация проходит контроль со стороны Я–ситуативного [44].

В.И. Душин указывает, что, рассматривая социально–психологическую адаптацию в качестве процесса приспособления человека к реальным обстоятельствам, ее нужно интерпретировать как находящуюся

на одном из наиболее высоких уровней качественную ступень личностного социального развития, который неизбежно должен проходить через череду этапов. Личностные факторы процесса социально– психологической адаптации определяются набором параметров развития, имеющих как внутренний, так и внешний характер, и детерминированы рядом процессов, среди которых можно отметить такие, как формирование межличностной коммуникации, развитие личного Я, самоопределение, выбор и принятие на себя социальной роли, самосознание и самооценка. Как можно видеть, в перечень этих параметров входят и компоненты образа–Я. Описанные закономерности составляют основу проблем психолого–педагогического характера, имеющих тесную взаимосвязь с воспитанием личности. Успех в прохождении социально–психологической адаптации играет важнейшую роль в том, чтобы предотвратить социальные девиации [27].

Таким образом, понимание структуры адаптации и ее психологического содержания многообразно и зависит от того, какие аспекты исследователи выделяют в своих работах. Важно учитывать различия в подходах к изучению процесса психологической адаптации для более полного и всестороннего понимания адаптации человека к различным условиям и ситуациям.

1.2 Основные проблемы психологической адаптации молодых сотрудников на новом рабочем месте

Человек находится в постоянном взаимодействии с другими людьми, так и с окружающей средой. Успешность коммуникации личности с социумом зависит от того, насколько она адаптирована. Важную роль в процессе адаптации личности играют такие факторы, как условия ее жизнедеятельности. Кардинальные трансформации, затронувшие в нашей стране все сферы жизни, естественным образом отразились на специфике исследований психологического характера [26].

Адаптация личности взаимосвязана со стремлением человека к идеальному образу. Наименьший уровень адаптивности демонстрируют люди, не определившиеся с необходимостью стремиться приблизиться к идеальному образу или стать похожим на кого – либо. Более высокий уровень адаптивности показывают люди, которые определились, стоит или не стоит им стремиться к идеальному образу. Индивид, не считающий необходимым стремиться к достижению идеального образа, испытывает внутреннюю гармонию, в связи с чем легко приспосабливается к взаимодействию в обществе [22].

Так, социально – психологическая адаптация личности, ее взаимосвязь с самосознанием индивида привлекает в последние годы все большее внимание исследователей. Отказ от жесткого регламентирования человеческого поведения и признание индивидуальности и свободы выбора трансформировали представления социума о девиациях и продемонстрировал важность социально–психологической адаптации как фактора, определяющего процессы социализации и самосознания личности [24]. Открытость к разнообразию и уважение к индивидуальным особенностям способствуют более гармоничному развитию личности и формированию ее социальной и психологической идентичности [25]. Важное значение в том, чтобы индивид своей внутренней личностной согласованности, а также был адаптирован в социально– психологическом плане имеет образ–Я, который формируется под воздействием не только факторов индивидуального характера, но и значимой среды. Если человек вынужден использовать защитные формы реагирования в ответ на давление окружающей среды, то в таком случае при изменении ситуации происходит трансформация структуры образа – Я и его отдельных составляющих, что ведет к нарушению системы, отвечающей за интерпретацию опыта, личностный рост, а также саморегулирование. С точки зрения зарубежных исследований, эти параметры могут иметь психологический, атрибутивный, статусный, ролевой характер и так далее. Все показатели находится в

иерархических взаимоотношениях друг с другом, описывают образ– Я личности и подвержены изменениям в зависимости от того, какая ситуация складывается в жизни человека на данный момент, какой жизненный опыт у него накоплен и какой контекст имеют определенные обстоятельства [23]. Самоописание в целом является способом дать характеристику собственной неповторимости посредством интегрирования ее отдельных качеств. Образ «Я», выступающий описательным элементом Я – концепции, взаимосвязан с тем, как личность относится самому себе, либо как она относится к своим конкретным чертам, то есть с ее самооценкой, а также с самопринятием. Р. Бернс считал, что при помощи Я–концепции детерминируются не только то, что конкретно из себя представляет личность, ну и ее мнение о себе, ее оценка собственной деятельности [2].

И.В. Шишков, говоря об особенностях профессий, профессиональных мировоззрений и подходов, использовал понятие «профессиональный империализм»: «Представителями каждой профессии смысл и содержание трактуется в соответствии со своими профессиональными образцами» [64, с. 159].

На наш взгляд, все-таки в профессионализации взглядов человека проявляется более единые результаты профессионального искажения личности.

Р.М. Грановская, глубоко изучавшая воздействие профессии на личность, пишет: «Профессиональная роль многогранно влияет на личность, предъявляя к человеку определенные требования, она тем самым преобразует весь его облик. Ежедневное на протяжении многих лет решение типовых задач совершенствует не только профессиональные знания, но формирует и профессиональные привычки, определяет стиль мышления и стиль общения» [24, с. 57].

Р.М. Грановской было отмечено воздействие безупречной роли на общение человека: «На профессиональное общение весомое влияние оказывает самооценка человека. Любое ее колебание от норм адекватности

форсирует и увеличивает профессиональное искажение, изменение, которое позже обнаружится в принципах установки и формах поведения, препятствуя общению» [24, с. 62].

Психологическая адаптация – это процесс приспособления человека к новым условиям или ситуациям, как внешним, так и внутренним. Она включает в себя изменения в мышлении, эмоциях, поведении и взаимоотношениях с окружающими людьми. Этот процесс может быть как позитивным, так и негативным, и зависит от способности человека эффективно справляться с изменениями и стрессом. Профессиональная адаптация – это процесс, в котором новый сотрудник осваивает свою должность, рабочую среду и корпоративную культуру, становясь полноценным членом команды.

Зачастую в компаниях существуют системы адаптации, которые были разработаны давно и внедрялись внутренней HR–службой, но на самом деле оказывается, что эффективность таких систем крайне низкая [17].

К примеру, на некоторых предприятиях используется система обучения новых сотрудников, но из-за плохой организации и отсутствия системы мотивации персонала, посещаемость таких занятий обычно очень низкая, что нивелирует эффект от внедрения системы адаптации. В системе органов внутренних дел формально предусмотрена психологическая поддержка сотрудников, однако по факту оказывается, что такая поддержка либо не осуществляется, либо осуществляется лишь для отчетности, без реальной помощи сотрудникам. И такие примеры «поверхностного подхода» к организации системы адаптации нередки [16].

Ежегодно ряды сотрудников организаций пополняются тысячами молодых работников, особенно актуальна профессиональная деятельность на начальном этапе для выпускников высших учебных заведений [14]. Нередко их адаптация к условиям служебной деятельности проходит непросто, о чем свидетельствует довольно высокое количество уволенных на первом году службы, нарушений дисциплины, недостаточная

результативность работы некоторых молодых работников. Поэтому одним из важнейших направлений работы с персоналом является обеспечение профессиональной адаптации молодых специалистов к условиям профессиональной деятельности [13].

Рассмотрим основные этапы профессиональной адаптации молодых специалистов к условиям профессиональной деятельности, при вхождении в новый коллектив.

Преадаптация, которая характеризуется предварительным знакомством, подбором наставника–профессионала и подготовкой рабочего места. До начала работы, с помощью собеседования, ознакомления с сайтом компании, информационными материалами, молодой специалист получает представление о будущей роли, в целом всей организации, и ожиданиях от него. Ему назначается опытный сотрудник– коллега, который будет курировать адаптацию, в частности, может отмечать особенности адаптационного процесса вхождения в коллектив. На фазе подготовки рабочего места молодого специалиста обеспечивают необходимыми инструментами, программным обеспечением, доступом к ресурсам, и, в целом, комфортной рабочей обстановкой, которая благоприятствует переходу молодого специалиста на следующий этап адаптации [12].

Активная адаптация, в процесс которой происходит ознакомление с должностными обязанностями (не только в теории, но и в практике), также практическое обучение профессиональной деятельности, чему способствует и взаимодействие с коллегами, получение обратной связи от нового специалиста, процедуры некоторой оценки и тестирования, знакомство с корпоративной культурой и социальная интеграция. Молодой специалист в деталях изучает должностные инструкции, задачи, планы работы. Наставник сопровождает молодого специалиста в выполнении задач, обучает рабочему процессу, демонстрирует важные моменты, акцентирует внимание на некоторых возможных сложностях и путях их преодоления. В это же время происходит и интеграция в рабочий коллектив, установление

полезных контактов. На данном этапе проводятся регулярные обсуждения с наставником и руководителем, оценка прогресса, выявление пробелов в знаниях, проверка усвоения материала, практических навыков с помощью заданий, тестов, игр. Молодой специалист также в процессе активной адаптации знакомится с ценностями, правилами, традициями предприятия. Посещает корпоративные мероприятия, участвует в неформальных мероприятиях, чтобы укрепить чувство принадлежности к организации. В дальнейшем молодой специалист достигает завершающей стадии адаптации [9].

Постадаптация, которая характеризует оценку результативности адаптации, то есть определяется степень усвоения материала, успешности включения в команду. Также данный этап определяется развитием компетенций (профессиональных), переходом на самостоятельную работу и также возможно дальнейшее наставничество. Происходит планирование профессионального роста, прохождение тренингов, получение дополнительного образования. Молодой специалист берет на себя полную ответственность за свою работу. На данном этапе есть возможность обратиться к наставнику за советом и поддержкой даже после окончания официальной адаптации.

Профессиональная адаптация является приспособлением индивида к новым для него условиям труда, овладение личностью ценностными ориентациями в пределах профессии, осведомления основных мотивов и главной цели в новой для индивида деятельности, сближения внутренних, субъективных норм человека и профессиональной группы, усвоение основных компонентов профессиональной деятельности (задач, способов, средств, результатов и условий) [28, с. 91]. Психологическая адаптация на новом рабочем месте является важным этапом в профессиональной жизни молодых сотрудников. Этот процесс может быть сопряжен с рядом проблем и вызовов, которые могут повлиять на эффективность и благополучие работника [10].

При изменении одного из этих условий происходит перестройка адаптационных механизмов с учетом более высоких требований, предъявляемых к индивиду средой.

По нашему мнению, в перечень причин, затрудняющих адаптацию молодых специалистов к работе, входят:

- несоответствие предварительной информации об условиях работы в учреждении. Возникает вследствие недостатков в профориентационной работе среди молодежи и в учебно-воспитательном процессе в учебных заведениях;
- в связи с отсутствием российских организациях эффективно действующей системы профориентации, молодые выпускники школ имеют слабое представление об условиях работы в данной сфере [11].

Практически единицы из них ознакомлены с информацией о проблемах социального характера, размерах и своевременности выплат заработной платы, фактической продолжительности рабочего дня, но надеются на улучшение ситуации по за период их обучения [39]. Приходя после выпуска на работу в учреждения, часть молодых специалистов (особенно семейных, где жена находится в отпуске по уходу за ребенком или не работает), начинает искать более высокооплачиваемую работу [6].

Все это свидетельствует о том, что в организациях сложились обстоятельства, которые не способствуют возникновению у сотрудников желания повышать свой профессиональный уровень или получать соответствующее образование. Вследствие этого значительно ухудшается качество кадрового резерва.

Культура работы с подчиненными, особенно с молодым пополнением, одна из важнейших характеристик современного руководителя организации. Правильный выбор наставника, внимательное отношение к проблемам молодого работника, психологическая и моральная поддержка в период вхождения в должность, практическая помощь в профессиональном становлении значительно облегчают процесс адаптации молодого

пополнения. Напротив, грубость руководителя, авторитарные методы работы с подчиненными создают негативный социально– психологический климат в коллективе [46]. По данным российских исследователей, 65% респондентов из числа молодых сотрудников при вхождении в новый коллектив испытывали трудности в общении с руководством, которые были следствием «страха перед начальником» [42, с. 1].

Исследования взаимосвязи профессиональной деятельности и социально-психологической адаптации личности достаточно малочисленны и в основном носят фрагментарный характер, когда исследование касается лишь отдельных компонентов профессионального самоопределения. О.В. Голубь с соавторами выявили, что адаптация личности взаимосвязана со стремлением человека к идеальному образу. Наименьший уровень адаптивности демонстрируют люди, не определившиеся с необходимостью стремиться приблизиться к идеальному образу или стать похожим на кого–либо. По мнению исследователей, это обусловлено тем фактом, что такие люди имеют неясные представления о самих себе и о том, какое положение они занимают в социуме. Более высокий уровень адаптивности показывают люди, которые определились, стоит или не стоит им стремиться к идеальному образу. С позиции исследователей, индивид, не считающий необходимым стремиться к достижению идеального образа, испытывает внутреннюю гармонию, в связи с чем легко приспосабливается к взаимодействию в обществе. Уровень социально– психологической адаптации выше у тех людей, у которых реальное и идеальное «Я» наиболее приближены друг к другу [22, с. 18].

Адаптация молодого специалиста в организации является сложным и многогранным процессом, который требует от него значительных усилий и ресурсов. В современных условиях динамично меняющегося рынка труда, молодые специалисты сталкиваются с рядом вызовов, которые могут затруднить их адаптацию. Молодые специалисты часто имеют завышенные ожидания от работы, не всегда соответствующие реальности. Они могут

быть разочарованы отсутствием возможностей для профессионального роста, несоответствием описания должности реальным обязанностям. Также у них может отсутствовать (в виду недостатка профессионального опыта работы) понимания корпоративной культуры и системы взаимоотношений в коллективе также может привести к несоответствию ожиданий [46].

Молодые специалисты часто не имеют достаточного практического опыта и знаний для успешного выполнения своих обязанностей. Это может привести к неуверенности в себе, ошибкам, и неспособности полноценно интегрироваться в рабочий процесс [48].

Неумение строить эффективные коммуникации с коллегами и руководителем может препятствовать адаптации. Молодые специалисты могут испытывать стеснение при выражении своего мнения, затруднения в осуществлении обратной связи и в обмене информацией. Стресс от новой рабочей среды, неуверенность в собственных силах, чувство непринятия могут привести к психологическим барьерам в адаптации [47].

Недостаток наставничества со стороны опытных сотрудников может значительно затруднить процесс адаптации. Отсутствие поддержки и руководства может привести к ошибкам, неэффективному использованию времени и сдерживанию профессионального роста [50].

Отметим, что, исследования в области адаптации молодых специалистов подчеркивают важность роли наставничества в процессе вхождения в организацию, особенно значимы те работы, в которых изучается влияние корпоративной культуры на адаптацию и проблемы, которые вызваны недостаточной организационной культурой на предприятии [49]. Культура организации играет важную роль в формировании атмосферы доверия, уважения и поддержки, что способствует быстрому и успешному включению молодого специалиста в рабочий процесс.

Среди фрагментарных исследований по проблемам адаптации молодых сотрудников на предприятии выделяют также особенности

гендерного плана, влияющие на адаптацию, также отмечается роль психологической подготовки молодых специалистов к работе.

В целом можно выделить следующие основные проблемы адаптации молодых сотрудников на предприятии.

Эмоционального плана: стресс и тревожность.

Одной из основных проблем, с которыми сталкиваются молодые сотрудники на новом рабочем месте, является стресс и тревожность. Новая среда, неопределенность, необходимость установить новые отношения с коллегами и начальством могут вызвать у работника чувство беспокойства и дискомфорта [50].

Недостаточная поддержка и ориентирование в профессии.

Молодые сотрудники часто сталкиваются с проблемой недостаточной поддержки и ориентации со стороны руководства и коллег. Недостаточное объяснение процессов работы, отсутствие четких инструкций и руководства, а также неадекватная помощь в процессе адаптации могут затруднить успешную интеграцию в коллектив [51].

Низкая самооценка и неуверенность в себе.

Молодые сотрудники на новом рабочем месте часто испытывают низкую самооценку и неуверенность в своих способностях. Они могут столкнуться с чувством неприятия со стороны коллег или чувством некомпетентности в выполнении задач [53].

Конфликты и недопонимания

В процессе адаптации молодые сотрудники могут столкнуться с конфликтами и недопониманием с коллегами или начальством. Различия во взглядах, стиле работы или ценностях могут привести к напряженным отношениям, что отрицательно скажется на психологической адаптации [55].

Таким образом, психологическая адаптация молодых сотрудников на новом рабочем месте представляет собой сложный процесс, который может быть сопряжен с рядом проблем. Для успешной адаптации необходимо

обращать внимание на факторы стресса, обеспечивать поддержку и ориентацию, развивать самооценку и уверенность, а также учитывать возможные конфликты и недопонимания. Решение этих проблем способствует эффективной интеграции молодых сотрудников в коллектив и повышению их профессионального благополучия. Важно помнить, что профессиональная адаптация – это не одноразовый процесс, а постоянное развитие. Компания должна создавать условия для успешного роста и развития каждого сотрудника.

1.3 Методы и приемы психологического сопровождения молодых сотрудников в процессе адаптации на новом рабочем месте

Адаптация на новом рабочем месте – это не только освоение профессиональных навыков, но и сложный психологический процесс. Психологическое сопровождение молодых сотрудников на этом этапе играет важную роль в их успешной интеграции в коллектив, повышении мотивации и продуктивности.

Классификация адаптационных мероприятий в зависимости от принадлежности к видам производственной адаптации способствует «обеспечению системного характера ориентации, а также конкретизации организационных воздействий на проблемные стороны, выявленные при оценке полноты адаптированности сотрудника» [55, с. 52].

Процедуры адаптации призваны для упрощения процесса вливания новых сотрудников в организацию. В обобщенном виде адаптация – это «процесс устройства работника к условиям внутренней и внешней среды» [51, с. 48]. Сам термин «адаптация» необычайно широкий и имеет применение в разных областях науки. Производственную и социальную адаптацию выделяют в психологии и социологии. В некоторой мере данные два вида пересекаются друг с другом, но при этом каждая из них имеет и отдельные сферы приложения. Социальное движение не заикливается на

производстве, а к производственному помимо социальных аспектов так же относятся технические и биологические [54].

Производственная адаптация наиболее интересна для структуры управления персоналом. Именно она представляет собой инструмент для решения задачи формирования у нового сотрудника нужного уровня производительности и качества труда в сжатые сроки. Мультикультурная рабочая среда стала тенденцией в современной глобализированной деловой практике. Это помогает организациям с глобальным присутствием эффективно обслуживать своих клиентов из удаленных мест. Однако эта новая тенденция порождает культурные различия, которые влияют на производительность сотрудников, а также на организацию. Основная проблема, с которой обычно сталкиваются люди из-за культурных различий, – это общение с другими членами своих команд, особенно когда они работают из разных географических мест [57].

Управление культурными различиями является серьезной проблемой для менеджеров. Таким образом, менеджеры должны освоить управленческие навыки, необходимые в мультикультурной командной среде. Чтобы эффективно управлять культурными различиями, менеджерам необходимо учитывать различные аспекты корпоративной культуры. Эти аспекты называются измерениями культуры [59].

Организации используют различные модели для понимания и анализа аспектов корпоративной культуры. Двумя наиболее часто используемыми моделями являются пять измерений культуры Хофстеде и семь измерений культуры Тромпенаара, и если рассматривать данные измерения в процессе адаптации молодого специалиста, то можно выделить возможность измерить и сам процесс адаптации.

Исследователями дано определение адаптации: «процесс постижения нитей власти, процесс приобретение концепций, принятых в организации, понимание того, что является важным в этой организации и ее подразделениях» [63, с. 113]. Эффективность адаптации в ракурсе

формирования общей организационной культуры зависит от того, как люди взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией и принимают решения в организации. Таким образом, хорошее общение является ключевой характеристикой корпоративной культуры.

Эффективное общение помогает бесперебойно управлять внутренними процессами и устанавливать позитивные отношения между людьми внутри и за пределами организации. Более того, у сотрудников будет мотивация адаптироваться к корпоративной культуре только в том случае, если в организации будет обеспечена прозрачность коммуникаций [62].

Эффективная коммуникация имеет первостепенное значение для поддержания бесперебойного функционирования организации. Для этого организация должна обеспечить двустороннюю связь, при которой старшие и подчиненные могут взаимодействовать друг с другом и без каких-либо колебаний обсуждать важные вопросы.

Такое общение помогает создать гармонию среди сотрудников организации. Это, в свою очередь, приводит к сильной корпоративной культуре, в которой все сотрудники работают максимально эффективно. Таким образом, и корпоративная культура, и коммуникация идут рука об руку, чтобы создать успешную организацию.

Важные цели адаптации представляют собой:

- «– снижение начальных издержек, пока сотрудник хорошо не узнает свое новое рабочее место, он будет работать значительно неэффективно, тем самым требует дополнительных затрат;
- уменьшение беспокойности и неясности у новых сотрудников;
- убавление текучки рабочей силы, если новичок чувствуют себя некомфортно на новой работе, ему кажется, что он не нужен, то он скорее всего отреагирует на это увольнением;
- экономия времени руководителя и работников, так как проводимая по программе работа помогает экономить время каждого из них;

- формирование положительного отношения к работе, и удовлетворенность ею» [58, с. 143].

В организации люди с разными ценностями и убеждениями работают вместе для достижения общих целей и задач. Эти различия могут привести к различным конфликтам, которые в конечном итоге влияют на эффективность работы организации. Этими различиями можно будет лучше управлять, если люди будут знать организационную культуру с того дня, как они присоединятся к организации. Следует обратить особое внимание на проблему наставничества в организациях. Назначение наставников проводится преимущественно формально, работа с молодыми специалистами сводится к изучению функциональных обязанностей, структуры организации и знакомства с коллегами.

За каждым молодым работником, впервые принятым на работу учреждение, временно закрепляется наставник из числа работников данного учреждения.

Главной целью наставника является обеспечение поступательного передачи подшефному профессионального опыта и мастерства, поддержка профессионального становления молодого работника, формирование у него надлежащих личностных и деловых качеств, необходимых для эффективной работы. Наставниками назначаются лучшие работники организаций, которые [61]:

- добиваются высоких показателей в работе;
- коммуникабельны,
- должным образом взаимодействуют в коллективе;
- пользуются авторитетом и уважением у руководства и коллег по работе, имеют развитые личностные и деловые качества;
- строго соблюдают требования дисциплины;
- обладают педагогическим талантом.

Работнику, который собирается стать наставником, целесообразно спрогнозировать свою успешность в этом качестве, оперативно

скорректировать недостатки, приобрести и укрепить необходимые знания. Лучше всего это сделать с помощью специалиста– психолога, который может предоставить конкретные рекомендации относительно [15]:

- развития психологических знаний наставника, использование основных приемов психолого-педагогического воздействия;
- методов саморегуляции и самовоспитания наставника;
- способов изучения личности подшефного, учет психологических качеств, черт и особенностей подшефного для налаживания оптимального взаимодействия, и обеспечения успешной адаптации так далее.

Наставник может готовиться к работе с подшефным и самостоятельно. Полезна собственная критическая самооценка наставника. Будущий наставник должен быть способен передавать свой опыт, учить и воспитывать подшефных в ходе совместной деятельности, планировать и контролировать их деятельность, успешно общаться с подшефными, предоставлять им пример и словом и делом, иметь прочные знания в области нормативных документов, которыми руководствуется служба в которой он работает, хорошие навыки владения необходимыми вооружением, спецсредствами и техникой, используемых в служебной деятельности, должным взаимодействовать с руководством, сослуживцами, коллегами из других служб, подчиненными. При этом корпоративная культура является основным аспектом многих важных организационных концепций, таких как приверженность и мотивация сотрудников, распределение ресурсов, конкурентные преимущества и организационные изменения. В организации культура позволяет сотрудникам чувствовать себя комфортно, чтобы они могли лучше работать над достижением целей организации.

Несомненным остается правило: лучший пример для подчиненного является личный пример руководителя, а для подшефного – наставника. Наставник должен свободно и непринужденно общаться с подшефным. Он

должен быть контактным, должным образом взаимодействовать в коллективе организации сотрудничать с другими смежными подразделениями, службами [13].

Наставник должен работать самостоятельно и вместе с работниками службы психологического обеспечения и другими специалистами над теми вопросами, в которых испытывает неуверенность, над теми своими качествами, которые критически оцениваются другими.

Наставник должен чувствовать искреннюю личную заинтересованность в подготовке подшефного, воспринимая его как своего наследника в профессиональной деятельности.

Психологическое сопровождение молодых сотрудников на новом рабочем месте играет ключевую роль в успешной адаптации и интеграции работника в коллектив. На основе вышеизложенного можно выделить следующие методы и приемы психологического обеспечения адаптации молодых сотрудников.

Индивидуальные консультации.

Один из основных методов психологического сопровождения молодых сотрудников проведение индивидуальных консультаций. Психолог может работать с сотрудником над выявлением его эмоциональных состояний, страхов, тревожностей и помочь разработать стратегии по их преодолению. Индивидуальные консультации способствуют улучшению самосознания и саморегуляции у работника.

Групповые тренинги и семинары.

Проведение групповых тренингов и семинаров является эффективным методом психологического сопровождения молодых сотрудников. В рамках таких мероприятий работники могут обсудить свои проблемы, обменяться опытом, улучшить коммуникацию и развить навыки работы в коллективе. Групповые тренинги способствуют формированию доверительных отношений и поддержки между сотрудниками.

Менторство и коучинг.

Менторство и коучинг являются эффективными методами поддержки молодых сотрудников на новом рабочем месте. Опытный сотрудник или руководитель может стать наставником для нового работника, помогая ему освоиться в компании, развивать профессиональные навыки и преодолевать трудности. Менторство и коучинг способствуют быстрой адаптации и повышению уверенности в своих силах у молодых сотрудников.

Среди основных методов и приемов адаптации нового специалиста при вхождении в новый коллектив можно выделить несколько направлений – индивидуальная и групповая работа, работа с наставниками, использование информационных ресурсов организации самостоятельно, а также формирование социально– психологического климата, благоприятного к успешной адаптации.

Индивидуальная работа может включать в себя первичную беседу с целью определение уровня тревожности, ожиданий, мотивации, страхов и проблем молодого специалиста. Также проводится разъяснение и прояснение некоторых моментов, и специалисту предоставляется доступная информация о компании, ее корпоративной культуре, нормах, правилах, структуре и ожиданиях от сотрудника. Совместно формулируются краткосрочные и долгосрочных целей, определение путей их достижения. В групповой работе подключается тренинговая структура совместных с коллективом обсуждений, с целью формирования командного взаимодействия, используются как игровые техники, так и групповые дискуссии. Определение актуального набора корпоративных ценностей, решение снизить уровень «политики», то, как обращаются к клиентам, как решают проблемы, как ведутся трудные разговоры, как руководство взаимодействует со своими сотрудниками, открытость высшего руководства. менеджмент, места, где проходят торжества, и даже простые вещи, такие как планировка офиса, – все это факторы, которые создают и определяют культуру. Не существует единого четкого определения корпоративной культуры. Это потому, что определение корпоративной

культуры – это не просто конкретная политика, руководящие принципы или традиции компании [33].

Психологическое сопровождение на наш взгляд, это некоторая инвестиция в человеческий капитал организации. Она позволяет не только быстро и эффективно адаптировать молодых специалистов, но и создать условия для их профессионального роста и успешной карьеры. В динамичном мире труда, где технологии и рыночные условия постоянно меняются, профессиональная адаптация становится необходимым условием успешной карьеры. Она представляет собой сложный и многогранный процесс, включающий в себя не только освоение новых навыков и знаний, но и адаптацию к новой рабочей среде, корпоративной культуре и взаимоотношениям с коллегами. Корпоративная культура может быть определена как образец общих ценностей, убеждений, предположений и рабочих привычек людей, работающих в организации. Такой образец поведения создает рабочую среду в организации и формирует основу для взаимодействия между всеми элементами организации [45].

Преимущества психологического сопровождения заключаются в следующих характеристиках успешной адаптации молодого специалиста:

- быстрое включение в рабочий процесс;
- уменьшение уровня стресса и тревожности;
- повышение уверенности в собственных силах;
- снижение риска «выгорания» и увольнения;
- повышение мотивации и эффективности работы.

Таким образом, методы и приемы психологического сопровождения молодых сотрудников на новом рабочем месте играют важную роль в успешной адаптации работника. Индивидуальные консультации, групповые тренинги, менторство и коучинг способствуют развитию профессиональных навыков, повышению уверенности и самооценки, а также улучшению взаимоотношений в коллективе. Применение этих методов способствует эффективной интеграции молодых сотрудников на новом рабочем месте и

повышению качества их работы. Профессиональная адаптация является важной частью успешной карьеры специалиста. Создание структурированных программ адаптации, использование современных методов и технологий, учет индивидуальных особенностей специалиста все это способствует быстрому и эффективному включению в рабочий процесс, повышению уверенности в собственных силах и успешному продвижению по карьерной лестнице.

Выводы по первой главе

Таким образом, теоретический анализ особенностей профессиональной адаптации сотрудников в современных исследованиях позволил обобщить следующее.

Психологическая адаптация – это процесс приспособления человека к новым условиям или ситуациям, как внешним, так и внутренним. Профессиональная адаптация – это процесс приспособления к новой рабочей среде, роли или обязанностям. Этот процесс включает в себя усвоение новых навыков, знаний и поведенческих паттернов, необходимых для успешной работы в новой среде. В ходе процесса адаптации новый сотрудник проходит ознакомительную программу, где получает информацию об организации, внутренней культуре, распорядка дня и о ценностях компании.

Профессиональная адаптация может быть актуальна при смене работы, переходе на новую должность, изменении профессиональной области или культуры организации.

Психологическая адаптация молодых сотрудников на новом рабочем месте представляет собой сложный процесс, который может быть сопряжен с рядом проблем. Для успешной адаптации необходимо обращать внимание на факторы стресса, обеспечивать поддержку и ориентацию, развивать самооценку и уверенность, а также учитывать возможные конфликты и

недопонимания. Решение этих проблем способствует эффективной интеграции молодых сотрудников в коллектив и повышению их профессионального благополучия.

Процесс профессиональной адаптации может быть вызывающим, но успешное приспособление к новым условиям поможет не только выжить, но и процветать в новой рабочей среде. Среди актуальных методов повышения профессиональной адаптации новых сотрудников в организации можно выделить онбординг (разработка структурированной программы онбординга для новых сотрудников, включающей знакомство с компанией, ее культурой, целями и процессами). А также наставничество (назначение опытного сотрудника в качестве наставника для нового коллеги). Наставник может помочь новому сотруднику понять особенности работы, поделиться опытом и помочь в решении возникающих вопросов. Важно предоставить новым сотрудникам постоянную поддержку со стороны руководства и коллег, чтобы они чувствовали себя в команде комфортно и уверенно. Комбинация этих методов поможет новым сотрудникам успешно адаптироваться к новой рабочей среде и быстрее достичь профессионального успеха.

Глава 2 Экспериментальное исследование обеспечения адаптации молодых сотрудников на предприятии (на примере ООО «Anglesey Food», сеть супермаркетов «Korzinka»)

2.1 Организация и методики исследования

Базой практики выступило ООО «Anglesey Food», сеть супермаркетов «Korzinka». По типу структура данной организации характеризуется как линейно–функциональная.

Линейно–функциональная структура организации наиболее распространена в крупных и устоявшихся организациях, где важно подчинение и четкое выполнение задач, однако при этом наблюдается некоторая проблема адаптации новых сотрудников предприятия, именно поэтому был выбран отдел, позволяющий создать условия реализации поставленных производственных задач в рамках выполнения выпускной квалификационной работы – департамент по работе с персоналом.

В исследовании приняли участие новые (молодые) сотрудники организации, проходящие период трудовой адаптации.

Определяя модель собственной деятельности и структуры консультативное пространство, которое лучше всего соответствует достижению целей психологической консультации в рамках выполнения выпускной квалификационной работы было принято решение на первом этапе провести отбор выборки исследования на основе анкетирования, целью которого являлось выделение социально–демографических особенностей выборки.

Выборка исследования – 40 молодых сотрудников, проходящих адаптацию на новом рабочем месте, гендерные особенности не определялись в качестве основных (всего приняли участие 32 женщины и 8 мужчин), возраст испытуемых 23–29 лет.

Психодиагностический инструментарий, направленный на выявление

особенностей адаптации молодых сотрудников, состоял из следующих методик:

Методика «Социально–психологическая адаптация» (опросник Р.Х. Исмаилова).

Цель этой методики оценить уровень социально–психологической адаптации человека. Опросник включает бланк и дешифратор, которые позволяют количественно обрабатывать результаты (в баллах).

Разработанный Р.Х. Исмаиловым опросник состоит из 59 вопросов, каждый из которых предлагает три варианта ответа. Испытуемому необходимо выбрать один, который наиболее точно отражает его мнение. Методика выделяет несколько критериев, связанных с социально–психологической адаптацией, которые касаются взаимодействия личности с профессиональной средой:

- отношение к объединению;
- отношение между рабочими;
- удовлетворенность своим положением;
- оценка коллективизма;
- отношение к труду (удовлетворенность работой);
- удовлетворенность условиями труда;
- отношение к малой группе;
- удовлетворенность собой на работе;
- отношение к руководителю;
- шкала лжи.

Методика «Опросник профессиональной дезадаптации» О.Н. Родиной.

Цель данного опросника оценить уровень профессиональной дезадаптации. Автор определяет профессиональную дезадаптацию как нарушение гармонии между человеком и его рабочей средой. Это состояние может варьироваться от легкого дискомфорта в адаптации до более серьезных проблем, требующих вмешательства специалистов для

уменьшения негативных последствий.

Критериями психофизиологической адаптации являются такие параметры, как здоровье, настроение, уровень тревожности, утомляемость и активность поведения. Автор методики делит эти параметры на соответствующие признаки или шкалы, что позволяет более точно оценить состояние адаптации:

- ухудшение самочувствия (I) (эмоциональные сдвиги, особенности отдельных психических процессов, снижений общей активности, ощущение усталости);
- соматовегетативные нарушения (II);
- нарушение цикла «сон – бодрствование» (III);
- особенности социального взаимодействия (IV);
- снижение мотивации к деятельности (V).

«Шкала удовлетворенности работой» (В.А. Розанова).

Цель данного исследования – определить уровень удовлетворенности работой. Анкета состоит из 14 утверждений.

По итогам опроса можно получить от 14 до 70 баллов. Если результат составляет 40 и более баллов, это указывает на неудовлетворенность работой. Соответственно, чем меньше баллов получит респондент, тем выше его удовлетворенность.

Эта анкета также может быть использована для оценки удовлетворенности работой в группе сотрудников.

«Дифференциальная оценка работоспособности» (Х. Плас и Р. Рихтер).

Основная цель данной методики – изучение изменений в работоспособности у людей разных профессий. Это модифицированная версия применяется для оценки тяжести труда в различных профессиональных сферах. Опросник предназначен для анализа устойчивых и типичных проявлений, основываясь на частоте появления определенных симптомов в течение рабочего дня.

Шкалы методики:

- индекс утомляемости: отражает уровень усталости и истощения от рабочих нагрузок. Высокий балл указывает на трудности с концентрацией, в то время как низкий балл говорит о полной сосредоточенности на работе;
- индекс монотонии: оценивает снижение работоспособности из-за однообразия работы. Высокий балл свидетельствует о том, что работа кажется слишком однообразной, а низкий – о разнообразии и творческом подходе к задачам;
- индекс пресыщения: показывает, насколько работа интересна. Высокий балл говорит о том, что работа не приносит удовольствия, а низкий – о наличии интереса и удовлетворения от выполняемых задач;
- индекс стресса: оценивает уровень напряжения из-за неожиданных ситуаций. Высокий балл указывает на чувство неуверенности в выполнении работы, тогда как низкий – на спокойное и собранное реагирование на возникающие проблемы.

Для оценки каждого из состояний суммируются баллы по соответствующим шкалам, а затем результаты сопоставляются с тестовыми нормами. Опросник включает 40 вопросов.

Инструмент оценки организационной культуры.

Авторы: К. Камерон, Р. Куинн (1999), перевод А. Токарев (2001) разработали инструмент для оценки организационной культуры, известный как «Organizational Culture Assessment Instrument». Этот инструмент позволяет диагностировать корпоративную культуру на основе их модели, которая называется «рамочная конструкция конкурирующих ценностей». Методика выделяет четыре типа организационной культуры: клановую, адхократическую, рыночную и иерархическую. С помощью данного инструмента можно оценить как текущее состояние организации, так и желаемое (будущее) состояние.

Эмпирическое исследование было организовано следующим образом.

Подготовительный этап, направленный на решение следующих организационных моментов:

- количество предоставляемых испытуемых;
- методики, используемые для проведения;
- соблюдение конфиденциальности, полученной информации, т.е.

необходимости шифровки персональных данных испытуемых.

Сбор статистических данных осуществлялся следующим образом: испытуемым предоставлялся пакет методик, необходимых для заполнения.

Обработка статистических данных производилась в 2 этапа:

- производился подсчет данных в соответствии с ключами и шифраторами с разбивкой по шкалам и уровням (аспектам) профессиональной адаптации. Результатом стала таблица исходных данных;
- непосредственная обработка данных при помощи статистических методов в программе математической статистики.

2.2 Анализ результатов изучения особенностей адаптации молодых сотрудников предприятия

Программа психодиагностического исследования была реализована на предприятии, у всех сотрудников были получены согласия на добровольное анонимное обследование, каждый из них был осведомлен о цели исследования и оценке научного результата.

По результатам методики «Социально–психологическая адаптация» (опросник Р.Х. Исмаилова) были сделаны выводы об уровне социально–психологической адаптации сотрудников на рисунке 1.

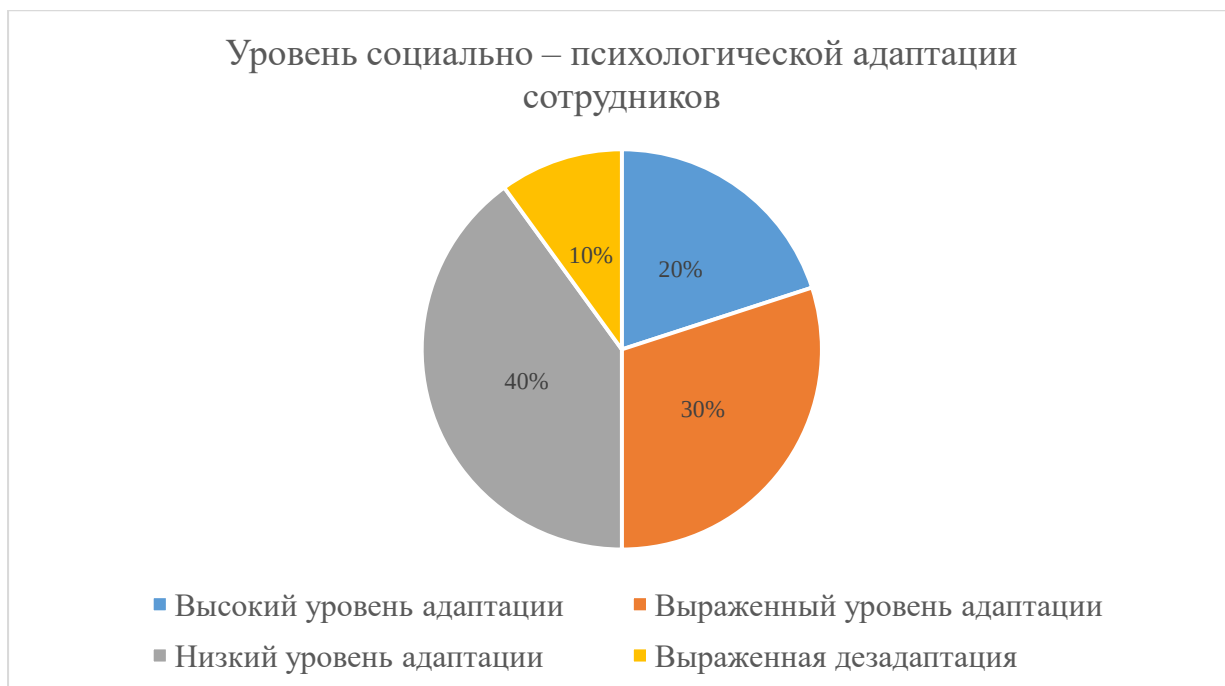


Рисунок 1 – Результаты оценки уровня социально– психологической адаптации сотрудников

Как можно видеть из данных обследования по опроснику Р.Х. Исмаилова, общий уровень социально – психологической адаптации сотрудников распределяется на некоторые группы (с высоким уровнем 20% сотрудников, у 30% сотрудников – выраженный социально – психологической адаптации сотрудников, такие показатели говорят, что у 50% сотрудников – достаточно адекватные уровень социально – психологической адаптации сотрудников на стадии привыкания к организации, тогда как у 40% сотрудников – низкий уровень социально – психологической адаптации сотрудников, а у 10% явно выраженная дезадаптация).

Таким образом, можно сделать вывод, что у половины сотрудников наблюдаются проблемы в сферах отношения к организации, между сотрудниками, они крайне не удовлетворены своим положением, условиями труда и отношением к руководителю. Данная методика позволила разделить группу на две (Группа 1 – с высоким уровнем социально – психологической адаптации сотрудников, куда вошло 20 человек и группа 2 с низким

уровнем социально – психологической адаптации сотрудников, куда вошло тоже 20 человек).

На следующем этапе была проведена методика О.Н. Родиной «Опросник профессиональной дезадаптации» с целью оценки уровня профессиональной дезадаптации, понимаемой как нарушение равновесия между человеком и профессиональной средой. Результаты представлены на рисунке 2.

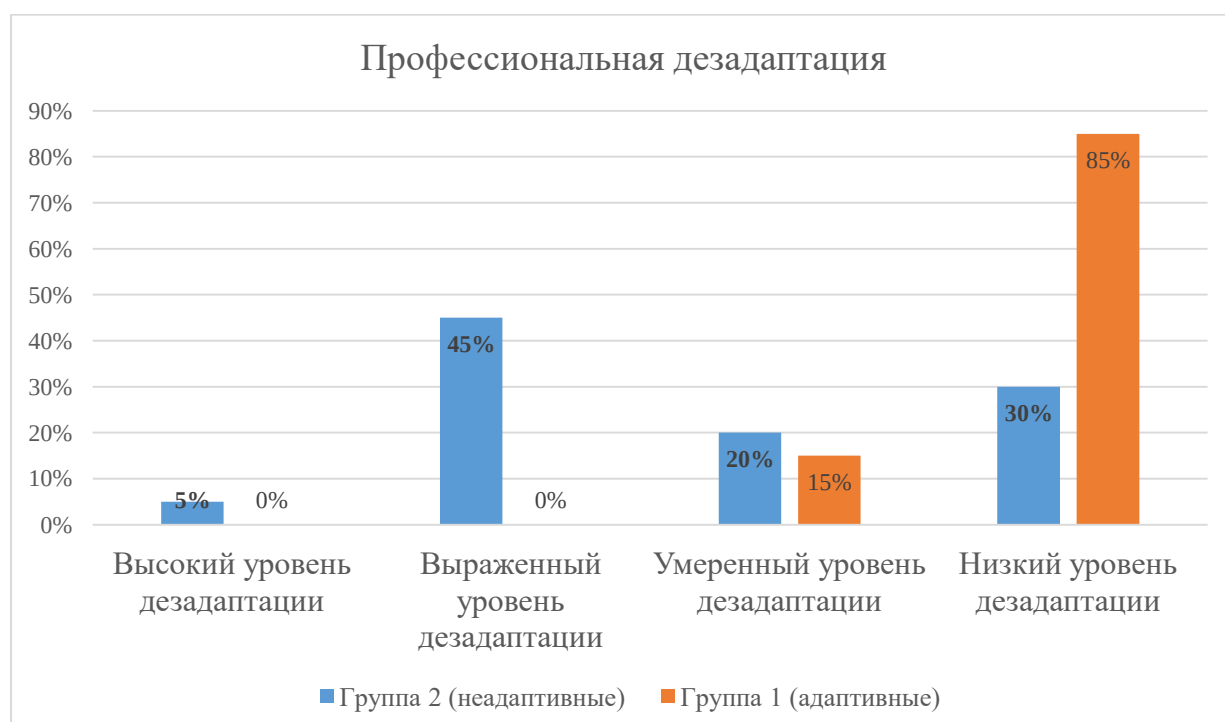


Рисунок 2 – Результаты оценки уровня профессиональной дезадаптации сотрудников

Как можно видеть, в большей мере в группе сотрудников с высоким уровнем социально-психологической адаптации сотрудников определяется у большинства (85%) – низкий уровень дезадаптации, и 15% умеренный. Тогда как в группе сотрудников с низким уровнем социально – психологической адаптации сотрудников определяется у 45% выраженный уровень дезадаптации и 20% умеренный уровень дезадаптации. Такие показатели характеризуются снижением параметров, относимых к

состоянию здоровья, настроения, тревожности и утомляемости, активности поведения.

На следующем этапе проводилась диагностика по методике «Шкала удовлетворенности работой» (автор В.А. Розанова), целью которой определялось изучение степени удовлетворенности работой, так как данный показатель достаточно актуален для понимания общего уровня адаптированности молодого сотрудника на новой работе, определение его отношения к коллективу и в целом к своим профессиональным обязанностям. Результаты диагностики представлены ниже на рисунке 3.

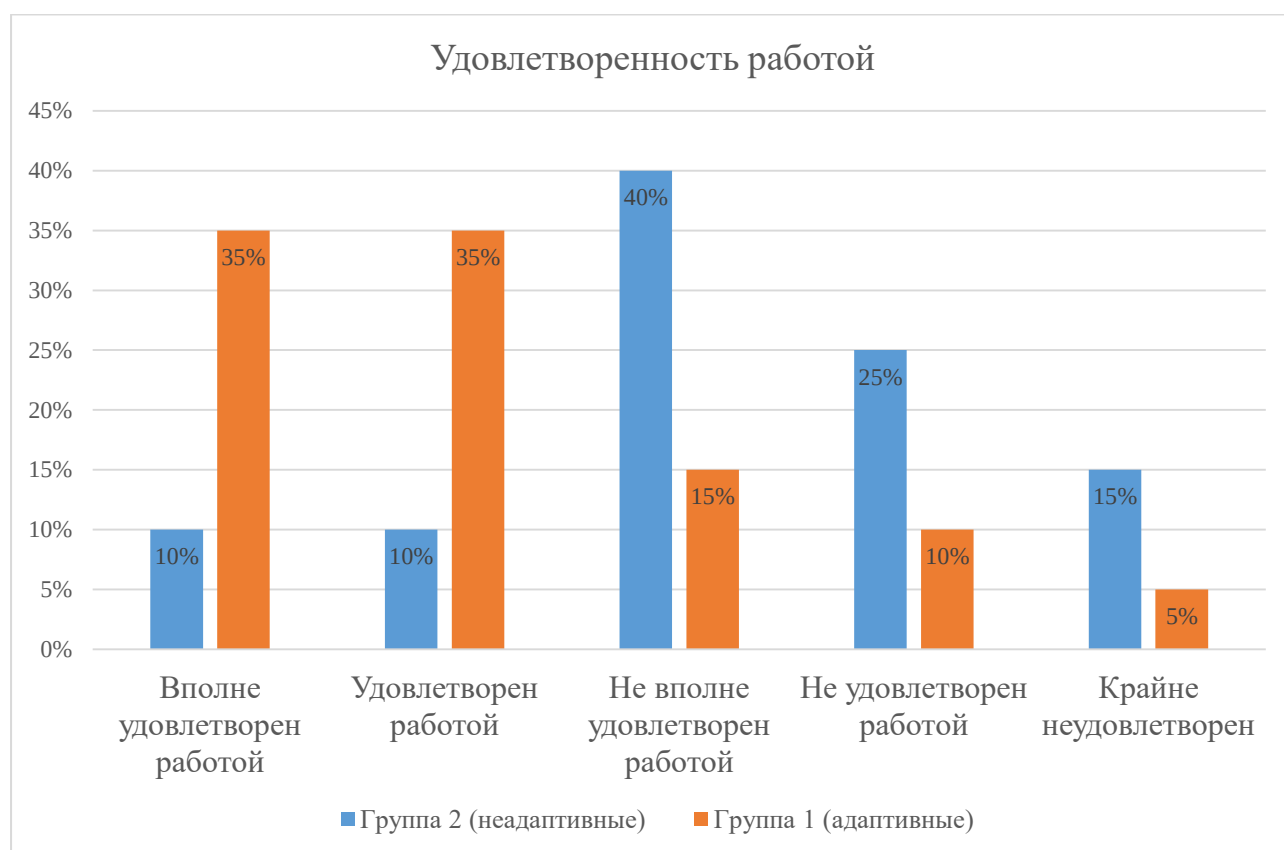


Рисунок 3 – Результаты оценки степени удовлетворенности работой сотрудников

Как можно видеть из результатов диагностики, в большей мере удовлетворены работой сотрудники в группе 1 (с высоким уровнем социально — психологической адаптации сотрудников), 35% вполне

удовлетворены, 35 % – удовлетворены, и только 15% не вполне довольны своим положением, 10% не удовлетворены работой и 5% крайне недовольны. В группе 2 (с низким уровнем социально – психологической адаптации сотрудников) таковых гораздо больше – 15% крайне недовольны, 25% не удовлетворены, и 40% вполне не удовлетворены.

На следующем этапе психодиагностической программы проводилась оценка каждой группы молодых сотрудников по методике «Дифференциальная оценка работоспособности» (авторы Х. Плас и Р. Рихтер), с целью изучения динамики работоспособности молодых сотрудников. Высокие результаты по каждому индексу состояний, составляющий общий фон работоспособности представлен ниже на рисунке 4.

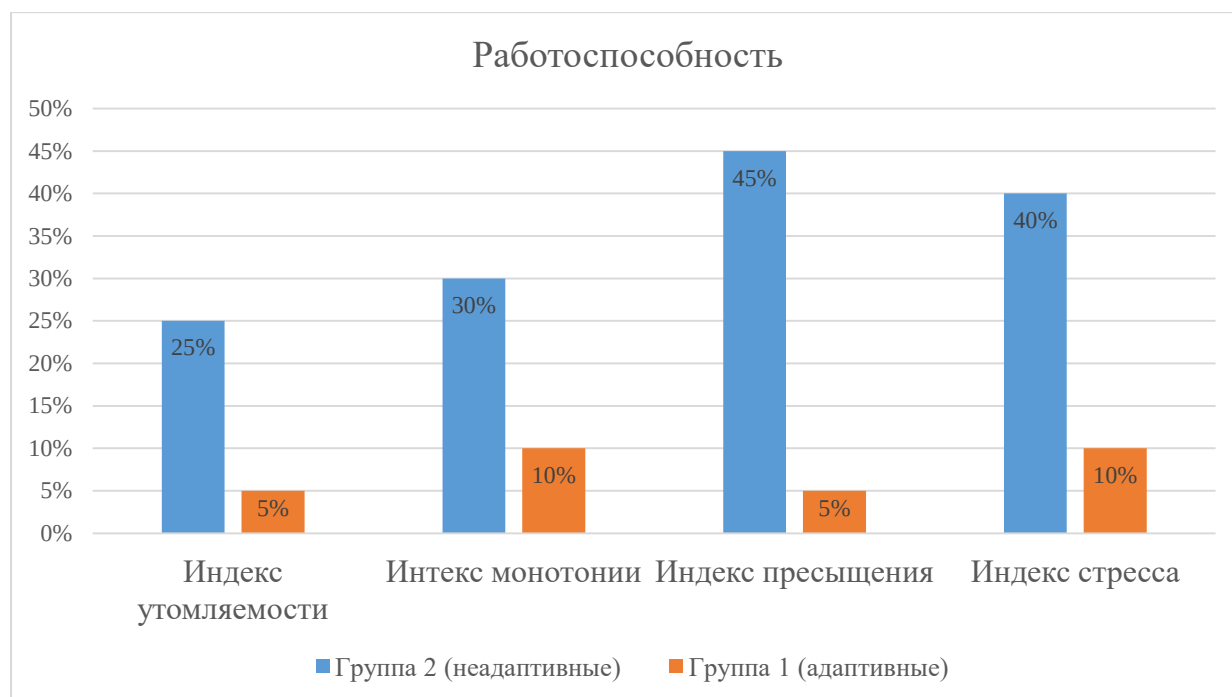


Рисунок 4 – Результаты оценки степени удовлетворенности работой сотрудников

Как можно видеть из данных диагностики работоспособности молодых сотрудников более всего в группе 2 (с низким уровнем социально

– психологической адаптации сотрудников) выражен индекс пресыщения (у 45% сотрудников), данное состояние выражено в том, что таким людям не интересна их работа, не доставляет удовольствия. Также у 40% сотрудников с низким уровнем социально – психологической адаптации сотрудников проявляется напряженное состояние от новых или непредвиденных ситуаций на работе, 30% сотрудников считают работу однообразной и монотонной, 25% – устают и им трудно сконцентрироваться на своих профессиональных обязанностях. В группе 1 (с высоким уровнем социально – психологической адаптации сотрудников) в большей мере такие показатели выражены на низких позициях.

На завершающем этапе диагностики изучались особенности организационной культуры как одного из основных аспектов общего уровня адаптированности молодых сотрудников. Использовался тест «Инструмент оценки организационной культуры». Результаты представлены ниже (рисунок 5 – 6).

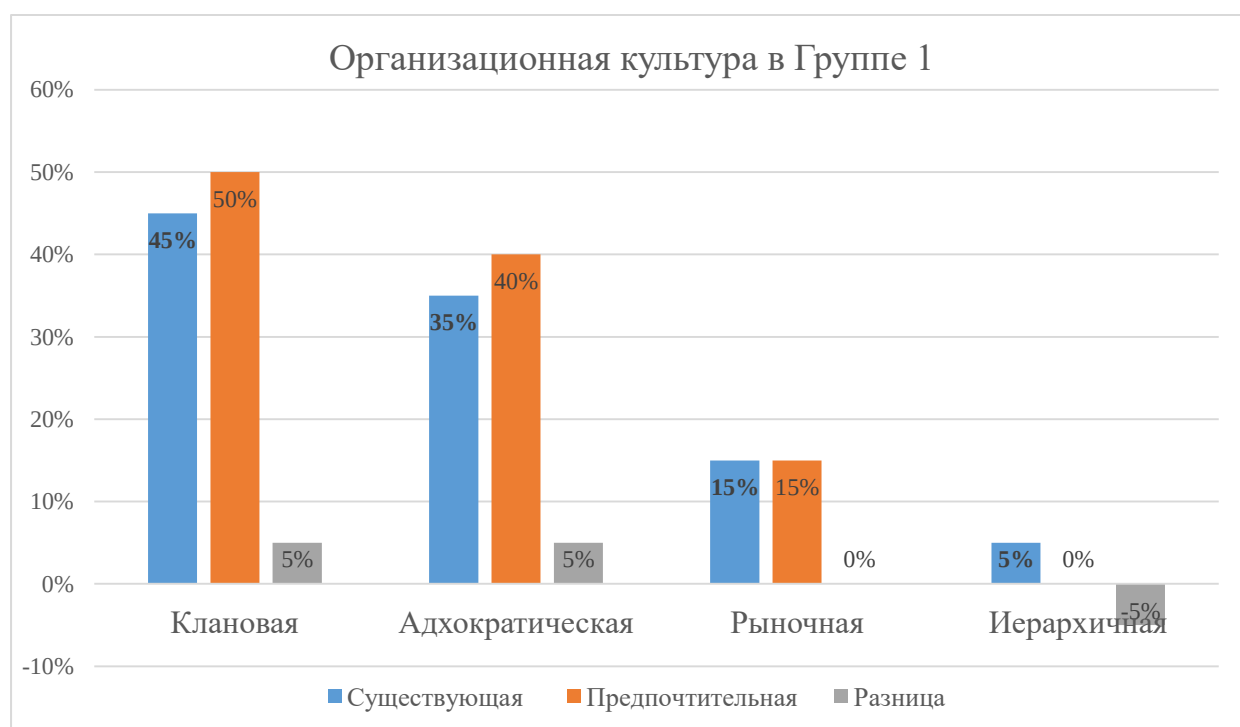


Рисунок 5 Диагностика организационной культуры в Группе 1

Отметим, что организационная культура играет ключевую роль в профессиональной адаптации молодых сотрудников. Рассмотрим, как различные рассмотренные типы организационной культуры могут влиять на этот процесс.

Клановая культура влияет на адаптацию следующим образом:

- поддержка: молодые сотрудники в таких коллективах чувствуют себя комфортно благодаря наличию наставников и более опытных коллег;
- командная работа: молодым сотрудникам легче интегрироваться в коллектив, так как акцент делается на взаимодействии и совместной работе;
- в таких коллективах создается атмосфера открытости, что способствует быстрой адаптации и обмену знаниями.

Адхократическая культура:

- свобода действий: молодые сотрудники могут проявлять инициативу и предлагать новые идеи, что повышает их вовлеченность;
- гибкость, то есть быстрая адаптация сотрудников к изменениям и возможность учиться на практике;
- творческая атмосфера, которая стимулирует развитие навыков и уверенности в себе, что важно для новичков.

Рыночная культура:

- ожидания от молодых сотрудников: к ним выставляются высокие требования, что может вызвать стресс, но также и стремление к развитию;
- конкуренция, которая мотивирует к повышению квалификации, но может создать давление, особенно для новичков;
- фокус на результатах: требования к быстрой адаптации к целям компании, но молодым сотрудникам может потребоваться больше времени для формирования связей с коллегами.

Иерархичная культура:

- четкие ожидания: молодые сотрудники получают ясные инструкции и понимание своих обязанностей, что облегчает процесс адаптации;
- четкая структура, которая может ограничивать креативность и инициативу, что иногда затрудняет адаптацию;
- медленный процесс: переходный период может быть длительным из-за строгих процедур и бюрократии.

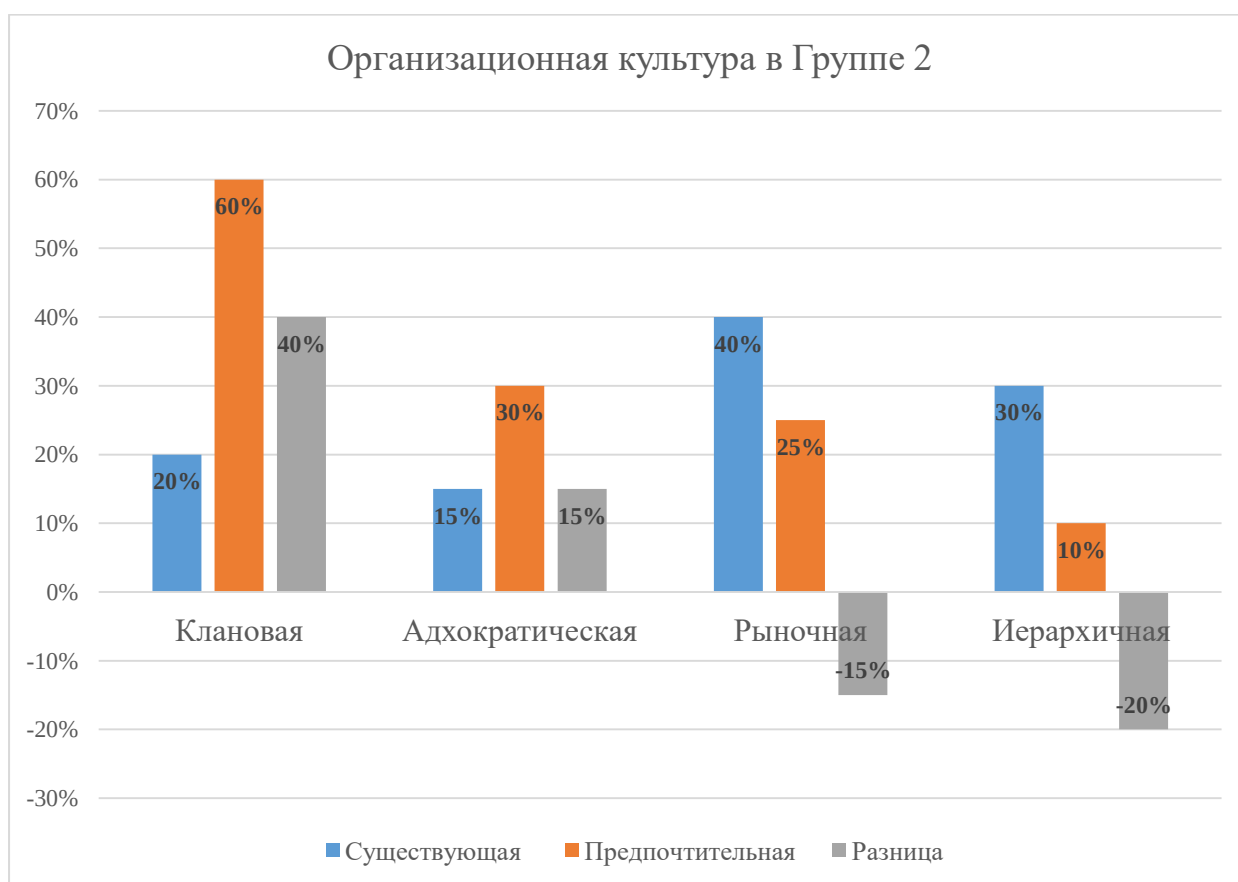


Рисунок 6 –Диагностика организационной культуры в Группе 2

Как можно видеть из результатов исследования, в группе 2 достаточно серьезные расхождения в существующей организационной культуре по мнению молодых сотрудников и предпочтительной, что говорит о том, что мы можем рассматривать фактор несогласованного восприятия организационной культуры как элемент, снижающий общий уровень

адаптации к организации.

2.3 Разработка и внедрение программы психологического обеспечения адаптации молодых сотрудников

В рамках программы были выбраны тренинговые мероприятия, которые включают социально–психологический тренинг. Эти мероприятия направлены на улучшение социальной и психологической адаптации новых специалистов, а также на развитие навыков самоконтроля и саморегуляции. Особое внимание уделяется формированию уверенности в себе и своих профессиональных обязанностях, укреплению сплоченности в коллективе и созданию положительной организационной культуры.

Основная цель этих мероприятий заключается в том, чтобы помочь молодым сотрудникам успешно адаптироваться к новой рабочей среде. В обществе существует определенный стереотип, связанный с профессиями, которые требуют взаимодействия с людьми. Обычно такие профессии воспринимаются как положительные и значимые. Однако работа с людьми также сопряжена с высокими требованиями, большой ответственностью и эмоциональными нагрузками. Это создает риск возникновения серьезных переживаний в процессе работы, особенно для новых сотрудников, которые могут столкнуться с трудностями в адаптации.

В результате этих факторов возрастает вероятность возникновения профессионального стресса. Работая в условиях высокой эмоциональной нагрузки и ответственности, новички могут испытывать значительное давление, что подчеркивает важность разработки программ поддержки и тренингов, направленных на их адаптацию и развитие необходимых навыков. Такие мероприятия помогут не только улучшить индивидуальные показатели сотрудников, но и создать более гармоничную атмосферу в коллективе, способствуя тем самым повышению общей эффективности работы организации.

В современном мире для успешной интеграции в новый коллектив можно применять различные методы, способствующие адаптации. Исследования показывают, что эффективным способом повышения уровня социально– психологической адаптации является профилактика стресса на рабочем месте. Ключевым аспектом для успешной профилактики является наличие необходимого уровня личностной психологической подготовки у специалиста. Важно отметить, что не только теоретические знания имеют значение, но и практическое обучение, направленное на развитие стрессоустойчивости.

Стрессоустойчивость можно развивать и самостоятельно, используя методы самопомощи и саморегуляции. Например, ведение психологического дневника помогает осознать свои мысли и эмоции, а анализ сновидений может дать понимание внутренних переживаний. Практика медитации способствует расслаблению и улучшению концентрации, а овладение навыками саморегуляции, такими как мышечная релаксация и дыхательные техники, помогает управлять стрессом. Аутогенные тренировки также могут стать полезным инструментом для повышения устойчивости к стрессовым ситуациям. Эти методы позволяют лучше понять свои внутренние ресурсы и использовать их для преодоления трудностей.

Как уже упоминалось ранее, саморегуляция играет ключевую роль в работе любого специалиста. Эта потребность возникает, когда необходимо решить сложные профессиональные задачи или в ситуациях, когда уровень стресса достигает максимума. В такие моменты новому сотруднику важно уметь помогать себе самостоятельно.

Саморегуляция включает в себя управление своими эмоциями, поведением и действиями. Одним из эффективных методов, способствующих этому процессу, является аутогенная тренировка. Этот метод представляет собой серию упражнений, направленных на регулирование как психического, так и физического состояния человека.

Основная идея аутогенной тренировки заключается в осознанном воздействии на собственное тело с целью его расслабления и последующей активации.

Для профессионала аутогенная тренировка может стать отличным инструментом для быстрого восстановления необходимого состояния, улучшения настроения и повышения общего самочувствия. Она помогает справляться с напряжением и стрессом, что особенно актуально в условиях современного рабочего окружения.

Нами был составлен блок тренинговых занятий.

Цель тренинга:

Тренинг направлен на достижение нескольких ключевых целей. Во-первых, он имеет обучающую направленность, что подразумевает знакомство участников с основными понятиями и функциями саморегуляции. Участники получают представление о том, какие задачи можно решать с помощью методов саморегуляции и как эти методы могут быть применены в различных ситуациях.

Во-вторых, практическая цель тренинга заключается в развитии навыков управления своим эмоциональным состоянием. Участники смогут освоить различные техники саморегуляции, которые помогут им более эффективно справляться с эмоциональными трудностями и стрессовыми ситуациями.

Для достижения поставленных целей тренинг включает в себя несколько задач:

- активизация процесса самопознания. Участники будут мотивированы к глубокому анализу своих эмоций, реакций и поведения. Это позволит им лучше понять свои внутренние механизмы и повысить уровень осознанности;
- обучение различным техникам экспресс-регуляции эмоционального состояния. В ходе тренинга участники ознакомятся с эффективными методами быстрого восстановления эмоционального равновесия. Это

может включать дыхательные упражнения, методы визуализации и другие практики, которые помогут в ситуациях стресса или тревоги;

– повышение самооценки и позитивного отношения к себе. Одной из задач является формирование у участников уверенности в своих силах и возможностях. Это будет способствовать не только улучшению общего эмоционального фона, но и более эффективному взаимодействию с окружающими;

– формирование навыков произвольного контроля. Участники научатся управлять своими эмоциями и поведением более осознанно. Это включает в себя умение переключаться на позитивные мысли, контролировать импульсивные реакции и находить конструктивные решения в сложных ситуациях;

– повышение общего уровня социально– психологической адаптации.

В конечном итоге тренинг направлен на то, чтобы помочь участникам лучше адаптироваться к социальным условиям, наладить коммуникацию с окружающими и строить здоровые отношения.

Таким образом, данный тренинг представляет собой комплексный подход к развитию навыков саморегуляции, который будет полезен как в личной жизни, так и в профессиональной деятельности. Участники получат не только теоретические знания, но и практические инструменты, которые смогут применять в повседневной жизни для улучшения своего эмоционального состояния и повышения качества жизни в целом.

Значимые характеристики группы:

Возраст: от 23 до 30 лет.

Специфическая характеристика группы: новые специалисты (со стажем от 1 до 4 месяцев), из группы 2 (с низкой адаптацией).

Длительность тренинга: 5 занятий

Режим работы группы: Одно занятий по 50–60 минут в течение 5 недель

Кол– во участников: 20 человек в течение одного тренинга.

Каждое занятие в рамках тренинга строится по четкой структуре, что позволяет максимально эффективно использовать время и обеспечивать глубокое усвоение материала.

Разминочная часть.

Каждое занятие начинается с разминки, которая служит важным этапом подготовки группы к дальнейшей работе. В этот период участники активно включаются в процесс, что помогает создать комфортную атмосферу и настроить их на продуктивное взаимодействие. Разминка может включать в себя различные упражнения, направленные на снятие напряжения и активизацию мыслительных процессов. Это могут быть как физические упражнения, так и игровые задания, которые способствуют укреплению командного духа и улучшению взаимопонимания между участниками.

Основная часть.

Следующий этап – основная часть занятия, где происходит реализация поставленных задач. Здесь участники знакомятся с новыми концепциями, техниками и методами саморегуляции. Основная часть может включать теоретические материалы, обсуждения в группах, практические упражнения и ролевые игры. Важным аспектом этой части является активное вовлечение всех участников в процесс обучения, что способствует лучшему усвоению информации и развитию необходимых навыков. Участники могут делиться своими мыслями и опытом, что создаёт атмосферу взаимной поддержки и обмена знаниями.

Завершающая часть.

Завершающая часть занятия посвящена рефлексии. На этом этапе участники имеют возможность обсудить свои впечатления от занятия, поделиться тем, что они узнали, и как это может быть применимо в их жизни. Рефлексия помогает закрепить полученные знания и осознать их значимость. Участники могут задать вопросы, обсудить трудности, с которыми они столкнулись, и получить обратную связь от ведущего

тренинга. Это время для осмысления, анализа и планирования дальнейших шагов в применении полученных навыков.

После каждого занятия участникам предлагаются домашние задания, которые направлены на отработку и закрепление полученных навыков. Эти задания могут варьироваться: от написания рефлексивных эссе до практического применения изученных техник в повседневной жизни. Домашние задания помогают участникам интегрировать новые знания в свою практику и развивать уверенность в своих силах. Они также способствуют более глубокому осмыслению материала и обеспечивают возможность применения навыков в реальных ситуациях.

Таким образом, структура каждого занятия включает в себя разминку, основную часть, завершающую часть и домашние задания, что обеспечивает комплексный подход к обучению. Такой формат позволяет участникам не только получать теоретические знания, но и активно практиковаться, развивая навыки саморегуляции и управления эмоциями. Каждый из этапов занятия играет важную роль в общем процессе обучения и способствует созданию благоприятной атмосферы для личностного роста и развития.

Условия проведения тренинга: просторное помещение.

Необходимые материалы: стулья, карандаши, ручки, фломастеры, бумага, мел и доска (можно ватман и маркер).

Методические рекомендации по проведению тренинга

Тренинг позволяет дать его участникам недостающую информацию, сформировать навыки устойчивости к давлению сверстников, навыки безопасного поведения. Неоспоримым достоинством тренинга является то, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения.

Для успешного проведения тренинга необходимо учитывать ряд ключевых требований. Эти аспекты помогут создать эффективную и продуктивную среду для обучения и взаимодействия участников.

Оптимальное количество участников.

Первое, на что стоит обратить внимание, – это количество участников. Идеальным числом считается 20–25 человек. Это количество позволяет каждому участнику активно участвовать в обсуждениях и упражнениях, не теряясь в большой группе. В такой обстановке легче установить контакт между участниками и тренером, что способствует более глубокому взаимодействию.

Подходящее помещение.

Помещение для тренинга должно быть достаточно просторным, чтобы разместить всех участников комфортно. Расположение мест в виде «тренингового круга» создает атмосферу открытости и способствует активному обмену мнениями. Такой формат позволяет каждому участнику видеть друг друга, что делает общение более личным и вовлекающим.

Ознакомление с целями и задачами.

Перед началом любого занятия важно ознакомить участников с целями и задачами тренинга. Это помогает установить четкие ожидания и направляет внимание группы на основные вопросы, которые будут обсуждаться. Знание целей занятия позволяет участникам лучше понять, что они могут извлечь из тренинга и как это может быть применимо в их жизни.

Упражнение «знакомство» и «соглашение».

На первом занятии необходимо провести упражнение «знакомство», которое поможет участникам представить себя и установить контакт друг с другом. Также важно принять «соглашение» – набор правил, которые будут регулировать работу группы. Это соглашение может включать такие пункты, как уважение к мнению других, соблюдение конфиденциальности и активное участие в обсуждениях.

Дружелюбная атмосфера

Создание дружелюбной и доверительной атмосферы – один из ключевых факторов успешного тренинга. Участники должны чувствовать

себя комфортно и безопасно, чтобы открыто делиться своими мыслями и переживаниями. Поддержание этой атмосферы на протяжении всего тренинга требует от тренера внимательности и чуткости к настроению группы.

Активное вовлечение участников.

Важно вовлекать всех участников в активную деятельность на протяжении всего тренинга. Это может быть достигнуто через различные интерактивные упражнения, групповые обсуждения и ролевые игры. Чем больше участники вовлечены в процесс, тем больше они смогут усвоить материал и применить его на практике.

Уважение мнений и чувств.

Каждый участник должен чувствовать, что его мнение и чувства уважаются. Тренер должен создавать условия, в которых каждый сможет высказать свои мысли без страха осуждения. Это способствует более открытому обмену мнениями и углубляет понимание темы.

Поощрение участников.

Поощрение участников за активное участие и вклад в обсуждение играет важную роль в поддержании мотивации. Это может быть сделано через положительную обратную связь, признание усилий и достижений каждого участника. Поддержка со стороны тренера помогает создать атмосферу, в которой участники чувствуют свою значимость.

Направление к цели.

Тренер должен помогать группе двигаться к достижению поставленных целей занятия, не навязывая при этом своего мнения. Это означает, что тренер должен быть гибким, учитывая мнения участников, но при этом направлять обсуждение в нужное русло.

Соблюдение временных рамок.

Обеспечение соблюдения временных рамок на каждом этапе тренинга – важная задача тренера. Это помогает поддерживать структуру занятия и гарантирует, что все запланированные темы будут рассмотрены. Четкое

следование расписанию также демонстрирует уважение к времени участников.

Сочетание теории и практики.

Эффективный тренинг включает в себя гармоничное сочетание теоретического материала и интерактивных упражнений. Теория помогает участникам понять основные концепции, а практика позволяет применить эти знания в реальных ситуациях. Такой подход способствует более глубокому усвоению материала.

Подведение итогов.

Завершение тренинга должно включать подведение итогов по его окончании. Это позволяет участникам осознать, что они узнали и как они могут использовать эти знания в будущем. Итоги могут быть подведены через обсуждение ключевых моментов занятия или через индивидуальные рефлексии участников.

Соблюдение вышеуказанных требований способствует созданию эффективной среды для обучения и развития участников тренинга. Каждый из этих аспектов играет важную роль в процессе обучения, обеспечивая не только передачу знаний, но и формирование навыков взаимодействия, саморегуляции и личностного роста.

Тренинг может состоять из одного или нескольких занятий, иметь различную продолжительность – от одного часа до нескольких дней.

Организация тренинга требует тщательной подготовки и четкой структуры. Каждый этап играет важную роль в создании эффективной обучающей среды. Рассмотрим основные шаги, которые помогут сделать тренинг продуктивным и интересным для участников.

Объявление темы тренинга.

Первый шаг в проведении тренинга – это представление его темы. Тренер должен четко и лаконично озвучить, о чем пойдет речь на занятии. Это позволяет участникам сразу настроиться на нужный лад и понять, чего ожидать. Ясное обозначение темы помогает также установить контекст для

дальнейшего обсуждения.

Ознакомление с целями и задачами.

После объявления темы тренер должен познакомить участников с целями и задачами тренинга. Это может быть сделано как устно, так и в письменном виде – например, с помощью презентации или вывешенных на стене листовок. Наличие четко сформулированных целей помогает участникам осознать, что они могут получить от занятия, а также как эти знания могут быть применены в их практике.

Цели тренинга должны быть конкретными и измеримыми, чтобы участники могли отслеживать свой прогресс. Задачи же могут включать различные аспекты обучения, такие как развитие навыков, обмен опытом или решение конкретных проблем.

Подготовка материалов и оборудования.

Ключевым моментом в успешном проведении тренинга является подготовка всех необходимых материалов и оборудования заранее. Это включает в себя раздаточные материалы, презентации, техническое оборудование (проектор, ноутбук, флипчарт и другие материалы). Тренер должен убедиться, что все работает исправно перед началом занятия.

Также можно привлечь участников к подготовке материалов. Это не только облегчит задачу тренера, но и повысит вовлеченность участников, создавая атмосферу сотрудничества с самого начала. Например, можно попросить их подготовить краткие заметки о своих ожиданиях от тренинга или поделиться личными примерами, которые будут обсуждаться в группе.

Установление правил взаимодействия.

Важным аспектом начала тренинга является установление правил взаимодействия между участниками. Тренер может предложить группе выработать «соглашение», которое будет включать основные принципы работы: уважение к мнению других, активное участие и соблюдение конфиденциальности. Это поможет создать комфортную атмосферу для открытого общения.

Введение в тему.

После знакомства с целями и правилами тренинга можно переходить к введению в тему. Тренер может начать с интересного факта, вопроса или короткой истории, чтобы привлечь внимание участников. Это поможет установить связь между темой тренинга и жизненным опытом участников.

Основная часть: активное вовлечение.

Основная часть тренинга должна быть организована таким образом, чтобы максимально вовлечь участников в процесс обучения. Это можно достичь через различные интерактивные упражнения, групповые обсуждения и ролевые игры. Участники должны иметь возможность делиться своими мыслями и опытом, а также практиковать новые навыки в безопасной среде.

Тренер может использовать разнообразные методы: работа в малых группах, мозговые штурмы или кейс – методы. Главное – поддерживать активность участников и обеспечивать возможность для каждого высказаться.

Подведение итогов

Завершая основную часть тренинга, важно подвести итоги. Это можно сделать через общее обсуждение ключевых моментов занятия или индивидуальные рефлексии участников. Такой подход помогает закрепить полученные знания и понять, как их можно применить в будущем.

Заключительная часть.

В заключительной части тренинга тренер должен поблагодарить участников за активное участие и обсудить дальнейшие шаги. Это может включать рекомендации по дополнительным материалам для чтения или возможности для дальнейшего обучения.

Обратная связь

Не менее важным этапом является сбор обратной связи от участников. Это можно сделать через анкеты или устные отзывы в конце занятия. Обратная связь помогает тренеру понять, что удалось хорошо, а что можно

улучшить в будущем.

Эффективная структура и последовательность этапов проведения тренинга играют ключевую роль в его успехе. Четкое объявление темы, знакомство с целями и задачами, подготовка материалов и активное вовлечение участников создают основу для продуктивного обучения. Каждый из этих шагов способствует созданию комфортной атмосферы и позволяет участникам максимально эффективно усваивать новый материал.

2.4 Оценка эффективности психологического обеспечения адаптации молодых сотрудников

После реализации программы психологического сопровождения молодых сотрудников во время адаптации в организации была повторно проведена диагностика по той же программе психодиагностики, которая использовалась на констатирующем уровне.

По результатам методики «Социально– психологическая адаптация» (опросник Р.Х. Исмаилова) были сделаны выводы об уровне социально– психологической адаптации сотрудников из группы 2 на контрольном этапе (рисунок 7).

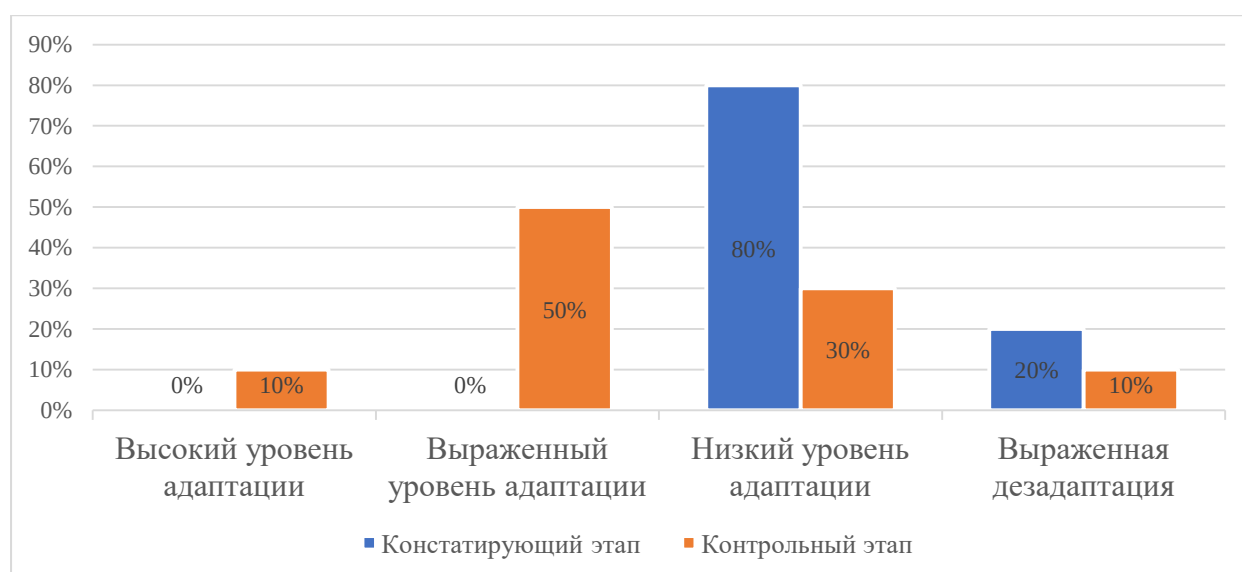


Рисунок 7 – Результаты оценки уровня социально–психологической адаптации сотрудников группы 2 на контрольном этапе

Как можно видеть из данных обследования по опроснику Р.Х. Исмаилова, общий уровень социально – психологической адаптации сотрудников на контрольном этапе значительно повысился, что говорит об эффективности реализованной программы сопровождения молодых сотрудников.

Таким образом, можно сделать вывод, что у половины сотрудников изменилось отношение к организации, проблемам в ней, условиям труда.

На следующем этапе была повторно проведена методика О.Н. Родиной (Опросник профессиональной дезадаптации) с целью оценки динамики уровня профессиональной дезадаптации, понимаемой как нарушение равновесия между человеком и профессиональной средой, неизбежность возникновения дезадаптивных состояний и их вариативная степень выраженности: от легких нарушений в установлении равновесия с профессиональной средой до состояний, при возникновении которых необходимо вмешательство специалистов с целью снижения негативного эффекта. Результаты представлены ниже (рисунок 8).

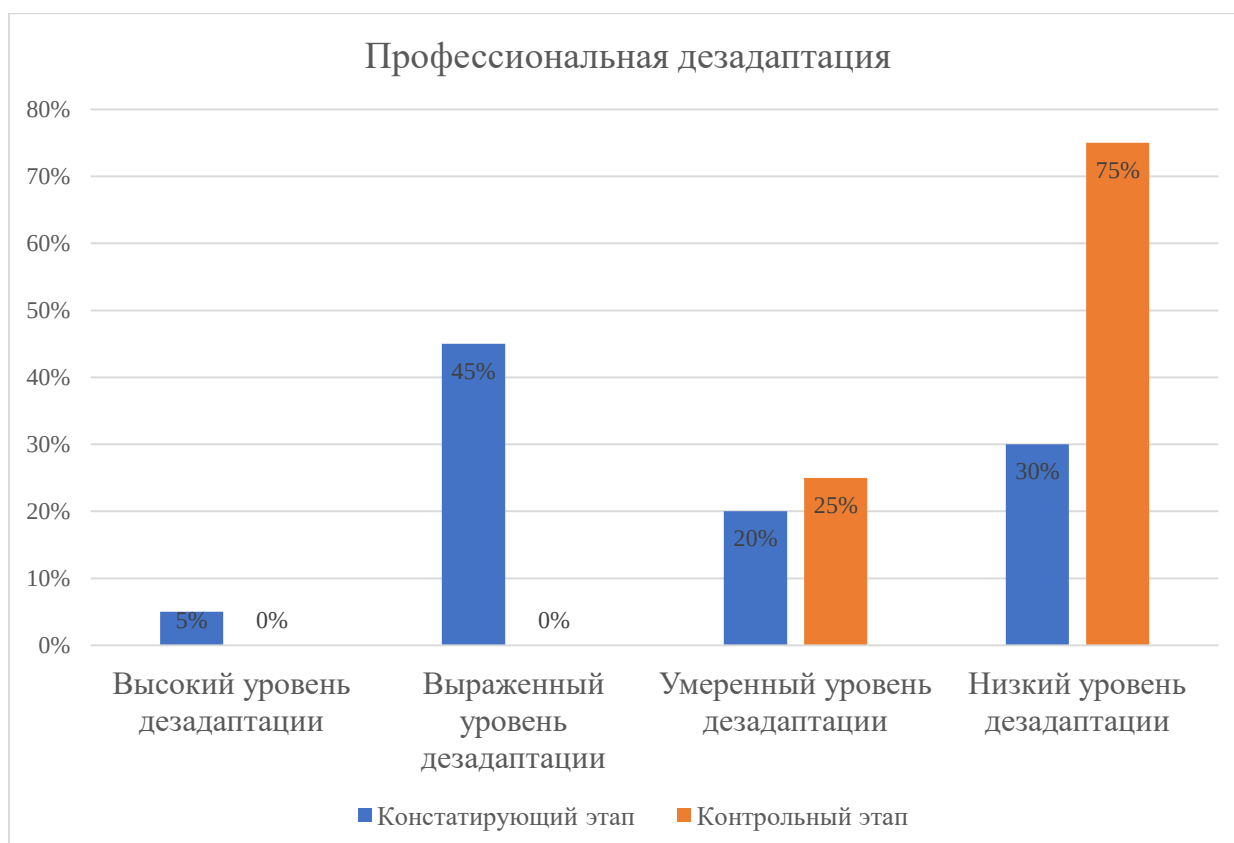


Рисунок 8 – Результаты оценки уровня профессиональной дезадаптации сотрудников на контрольном этапе

Как можно видеть у молодых сотрудников организации снизился уровень дезадаптации на 45%. Это говорит о том, что в большей мере повысились показатели состояния здоровья, настроения, тревожности и утомляемости и активности поведения.

На следующем этапе также проводилась диагностика по методике «Шкала удовлетворенности работой» (автор В.А. Розанова), целью которой определялось изучение степени удовлетворенности работой, так как данный показатель достаточно актуален для понимания общего уровня адаптированности молодого сотрудника на новой работе, определение его отношения к коллективу и в целом к своим профессиональным обязанностям. Результаты диагностики представлены ниже (рисунок 9).

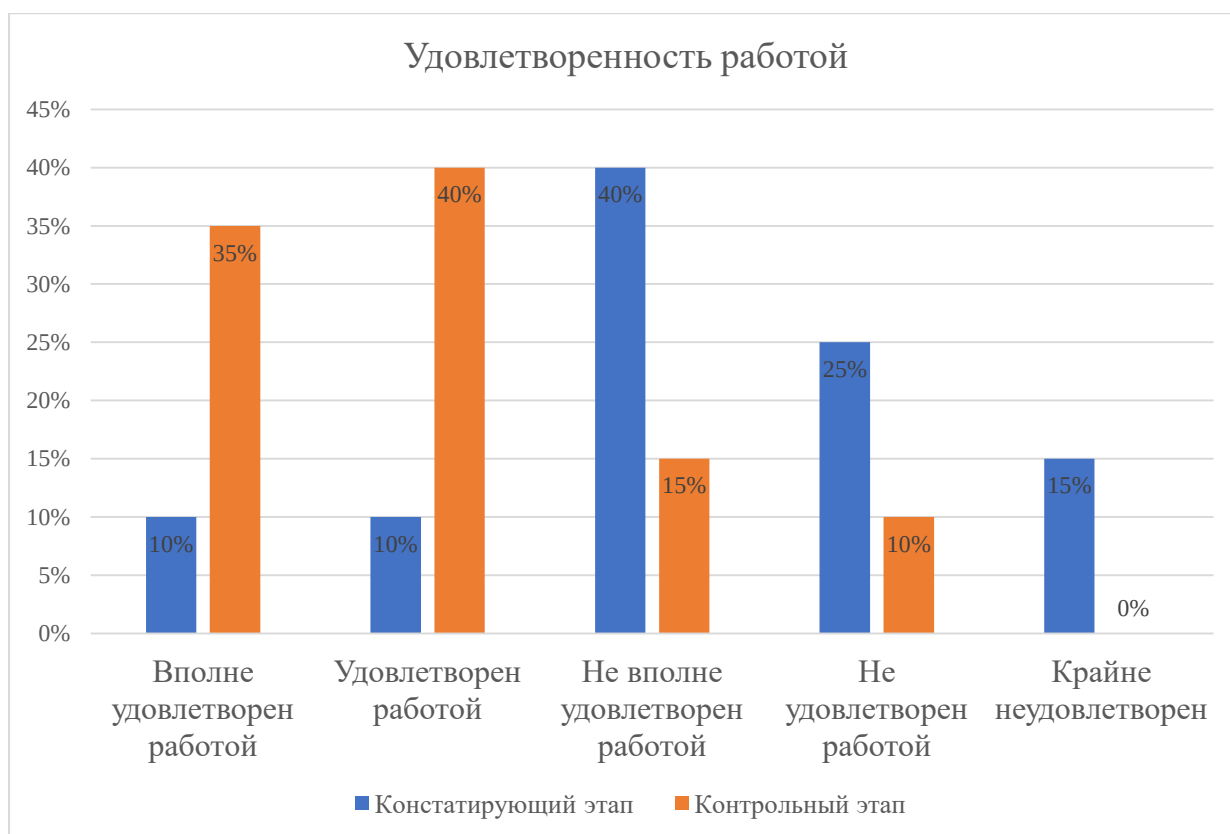


Рисунок 9 – Результаты оценки степени удовлетворенности работой сотрудников на контрольном этапе

Как можно видеть из результатов диагностики, после проведения программы психологического сопровождения у сотрудников значительно повысилась степень удовлетворенности сотрудников. В частности, больше половины молодых сотрудников удовлетворены работой (40%), вполне удовлетворены работой (35%).

На следующем этапе психодиагностической программы проводилась оценка молодых сотрудников по методике «Дифференциальная оценка работоспособности» (авторы Х. Плас и Р. Рихтер), с целью изучения динамики работоспособности молодых сотрудников. Высокие результаты по каждому индексу состояний, составляющий общий фон работоспособности представлен ниже (рисунок 10).

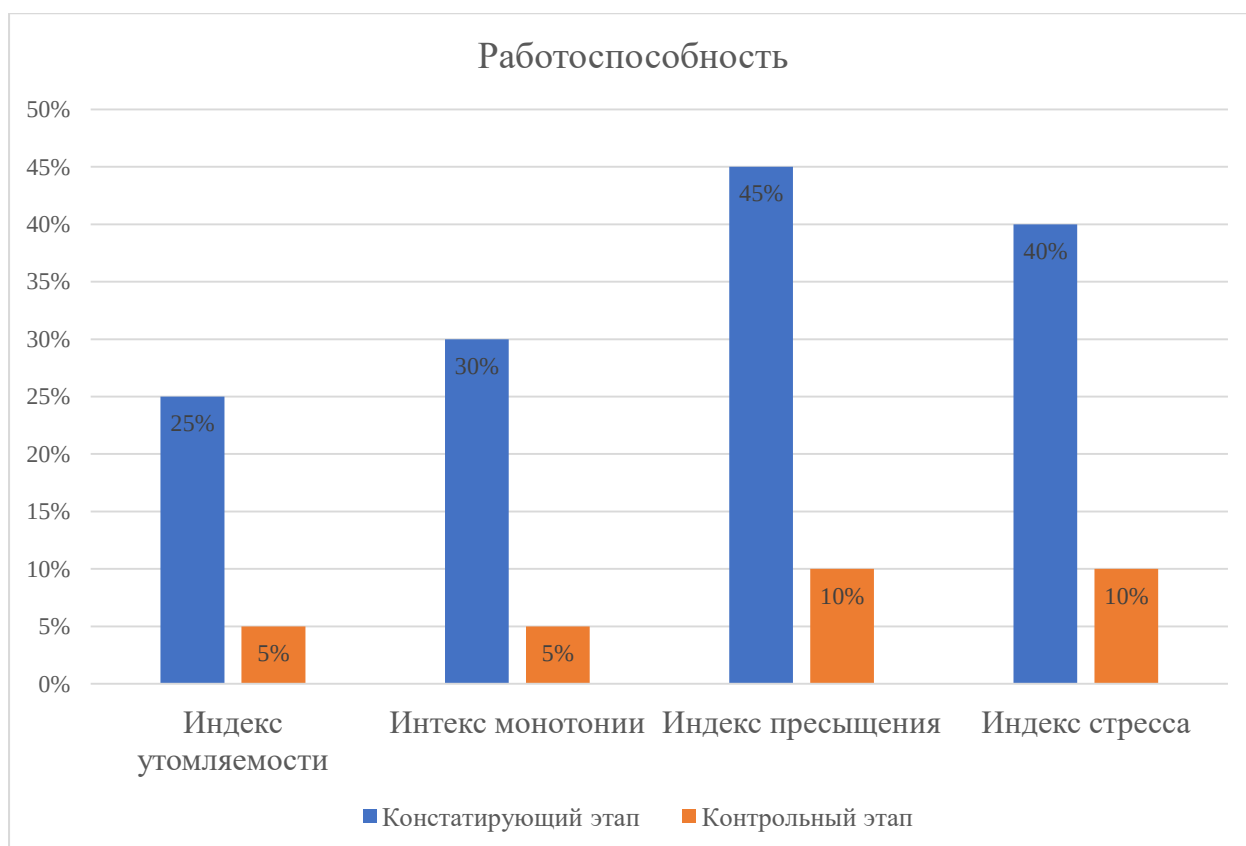


Рисунок 10 – Результаты оценки степени удовлетворенности работой сотрудников на контрольном этапе

Как можно видеть из данных диагностики работоспособности молодых сотрудников на контрольном этапе значительно снизилась выраженность утомляемости, монотонии, пресыщения, стресса, что указывает на то, что работоспособность молодых сотрудников после реализации программы психологического сопровождения значительно повысилась.

На завершающем этапе диагностики изучались особенности организационной культуры как одного из основных аспектов общего уровня адаптированности молодых сотрудников. Использовался тест «Инструмент оценки организационной культуры, ОСАИ». Результаты представлены ниже (рисунок 11).

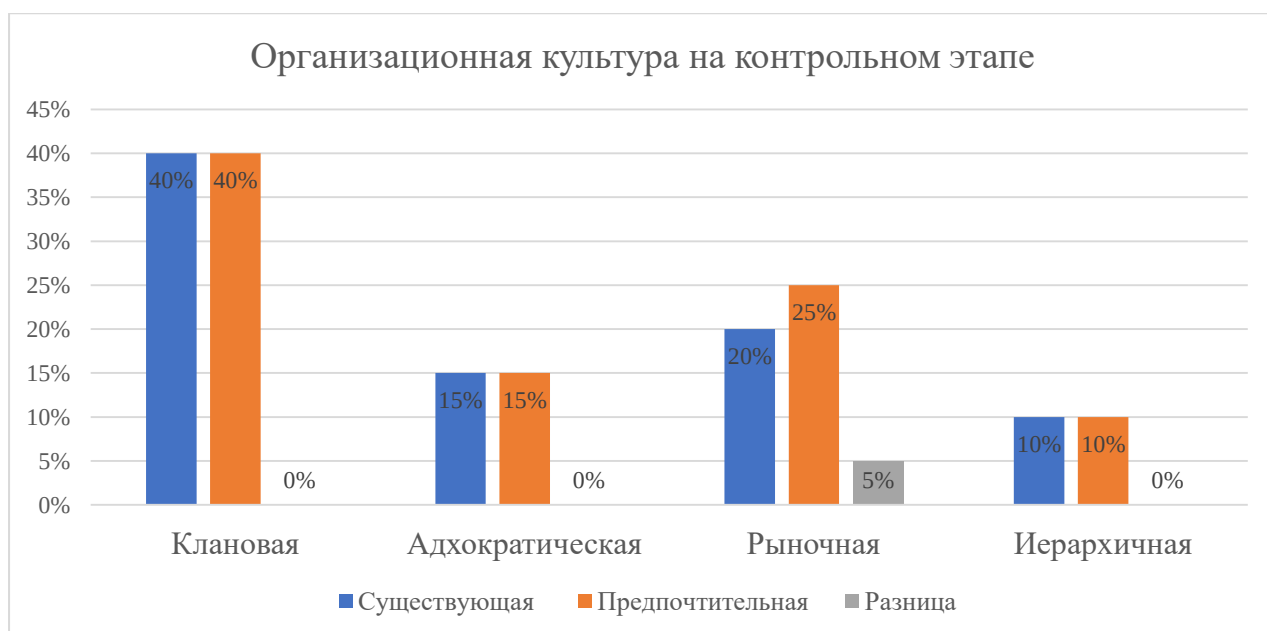


Рисунок 11 – Результаты диагностики организационной культуры в Группе 2

Как можно видеть по результатам исследования после проведения программ психологического сопровождения в группе достаточно адекватные представления об организационной культуре без расхождений в существующей организационной культуре что говорит о том, что молодые сотрудники стали более вовлеченные в культуру организации, в ее традиции, общую атмосферу корпоративной культуры.

Особенности адаптации зависят от удовлетворенности нового сотрудника работой и коллективом, от организационной культуры, а также от их вовлеченности в эту культуру. Сотрудники должны понять миссию и цели компании, изучить корпоративные нормы и стандарты поведения. Адаптация проходит быстрее при установлении позитивных взаимосвязей с коллегами и начальством, наличии более опытного коллеги или наставника, который может помочь в адаптации. Для успешной адаптации молодым сотрудникам необходимо участвовать в тренингах, семинарах и других формах обучения для повышения квалификации, получать конструктивную обратную связь от руководства и коллег для улучшения работы. Кроме того, молодым сотрудникам необходимо осуществлять целеполагание, то есть

определять личные и профессиональные цели, которые помогут в карьерном росте.

Психологическая адаптация также зависит от уровня стресса, то есть молодых сотрудников необходимо обучать управлять стрессом, связанным с новой работой и ожиданиями. Им необходима эмоциональная поддержка со стороны коллег и руководства для преодоления трудностей. Также у них необходимо формировать уверенность в своих силах и способностях.

Важно, чтобы новые сотрудники быстро освоили рабочие процессы, обязанности и задачи, связанные с их конкретной должностью, могли применять полученные знания на практике и достигать с их помощью результатов. Кроме того, адаптация будет тем эффективнее, чем быстрее работник привыкнет к темпу работы и требованиям, предъявляемым к сотрудникам.

Психологическое сопровождение сотрудников в процессе адаптации включает в себя ряд мероприятий и подходов, направленных на поддержку нового работника в его интеграции в коллектив и освоении профессиональных обязанностей. Основные аспекты психологического сопровождения включают:

Психологическая поддержка:

- консультации, то есть предоставление молодому сотруднику возможности обратиться к психологу или коучу для обсуждения возникающих трудностей и получения рекомендаций;
- проведение тренингов и семинаров, направленных на развитие навыков общения, командной работы и управления стрессом.

Создание комфортной атмосферы:

- открытость и доступность нового коллектива, для чего необходимо формировать культуру открытого общения, где сотрудники могут свободно выражать свои мысли и чувства;
- поддержка со стороны коллег, поощрение дружелюбной атмосферы в коллективе, где молодые сотрудники могут рассчитывать на помощь

и поддержку от более опытных сотрудников.

Наставничество:

- определение опытных сотрудников, которые будут помогать новичкам адаптироваться, делиться знаниями и опытом;
- организация встреч между новичками и наставниками для обсуждения прогресса и возникающих вопросов.

Обучение и развитие навыков:

- тренинги по адаптации, направленные на развитие навыков, необходимых для успешной работы в новой среде;
- регулярное предоставление конструктивной обратной связи от руководства и коллег для улучшения профессиональных навыков.

Обучение навыкам управления стрессом:

- обучение методам релаксации, направленным на управление стрессом, таким как медитация, дыхательные упражнения или физические активности;
- поддержка в трудные моменты, то есть помощь в преодолении эмоциональных трудностей, связанных с адаптацией.

Создание индивидуального плана адаптации:

- совместная работа с сотрудником над определением целей и задач на период адаптации;
- индивидуальный подход, то есть учет личных особенностей нового сотрудника при разработке плана адаптации.

В процессе адаптации необходимо постоянно оценивать ее результаты, что предполагает следующие аспекты:

- мониторинг прогресса: оценка молодым сотрудником и начальством его эффективности и уровня удовлетворенности работой;
- корректировка подходов, иными словами внесение изменений в свои стратегии работы и взаимодействия на основе полученной обратной связи;
- долгосрочное планирование, то есть определение дальнейших шагов

для карьерного роста и профессионального развития.

Психологическое сопровождение сотрудников в процессе адаптации является важным инструментом для повышения их удовлетворенности работой, снижения уровня стресса и улучшения общей производительности. Эффективное сопровождение помогает создать гармоничную рабочую среду и способствует долгосрочной приверженности сотрудников компании.

Выводы по второй главе

Проведенное экспериментальное исследование позволило сделать следующие выводы.

Была составлена программа реализации психодиагностических методик в соответствии с основной целью работы – изучение особенностей адаптации молодых сотрудников организации.

На диагностическом этапе была реализована программа психодиагностики, на выборке сотрудников организации в 40 человек. По результатам исследования у половины сотрудников наблюдаются проблемы в сферах отношения к организации, между сотрудниками, они не удовлетворены своим положением, условиями труда и отношением к руководителю, что позволило разделить группу на две (Группа 1 – с высоким уровнем социально – психологической адаптации сотрудников, куда вошло 20 человек и группа 2 с низким уровнем социально – психологической адаптации сотрудников, куда вошло тоже 20 человек). Далее было выявлено, что в группе сотрудников с низким уровнем социально-психологической адаптации выявлены низкие показатели удовлетворенности работой, выражена профессиональная дезадаптация, низкий уровень работоспособности и серьезные расхождения в оценке организационной культуры.

Далее была разработана и проведена коррекционно-развивающая

программа сопровождения молодых сотрудников в период адаптации. Были выбраны тренинговые мероприятия, направленные на повышение уровня социально-психологической адаптации новых специалистов, на развитие навыков самоконтроля и саморегуляции, уверенности в себе, повышение сплоченности в коллективе и формирования организационной культуры. Тренинг состоял из пяти занятий, длительностью по пятьдесят, шестьдесят минут в неделю один раз. В процессе тренинга участники тесно взаимодействовали между собой для сплочения. Также были применены различные техники и игры, с помощью которых можно было погрузиться в себя. Особое внимание уделялось на рефлексии и распознавания своих чувств и эмоций. С помощью данных техник и практик участники тренинга приобретали новые навыки самоконтроля и саморегуляции, которые помогут участникам не только на работе, но и в повседневной жизни. Рекомендации и ряд других практик, благоприятно повлияло на их уверенности в себе, повышение сплоченности в коллективе.

На завершающем этапе исследования с помощью психодиагностики была установлена степень эффективности реализованной программы, в частности, в группе сотрудников с низким уровнем социально-психологической адаптации значительно повысился как уровень социально – психологической адаптации сотрудников, так и уровень удовлетворенности работой, работоспособности, а также снизилась степень профессиональной дезадаптации, уровень организационной культуры определяется как клановая, как предпочитаемая, так и существующая без значимых расхождений.

Заключение

Теоретический обзор проблемы профессиональной адаптации сотрудников на новом месте в современных исследованиях позволил выделить общее понимание самого феномена профессиональной адаптации как процесса приспособления к новой рабочей среде, роли или обязанностям. Этот процесс включает в себя усвоение новых навыков, знаний и поведенческих паттернов, необходимых для успешной работы в новой среде.

Среди актуальных методов повышения профессиональной адаптации новых сотрудников в организации можно выделить разработку структурированной программы психологического сопровождения для новых сотрудников, включающей знакомство с компанией, ее культурой, целями и процессами. Это поможет новым сотрудникам быстрее войти в ритм работы и улучшит их адаптацию, молодой специалист включается в трудовой ресурс уже на начальном этапе работы, и его деятельность начинает позитивно сказываться на конкурентоспособности организации, эффективности и качестве предоставления услуг.

Эмпирическое исследование проводилось на выборке сотрудников, включающей в себя 40 человек – молодых специалистов со стажем работы на предприятии от 1 до 4 месяцев. По результатам исследования у половины сотрудников наблюдаются проблемы в сферах отношения к организации, между сотрудниками, они крайне не удовлетворены своим положением, условиями труда и отношением к руководителю, что позволило разделить группу на две (Группа 1 – с высоким уровнем социально – психологической адаптации сотрудников, куда вошло 20 человек и группа 2 с низким уровнем социально – психологической адаптации сотрудников, куда вошло тоже 20 человек). Далее было выявлено, что в группе сотрудников с низким уровнем социально – психологической адаптации выявлены низкие показатели удовлетворенности работой, выражена профессиональная

дезадаптация, низкий уровень работоспособности и серьезные расхождения в организационной культуре;

Далее на формирующем этапе была разработана, спланирована и проведена коррекционно–развивающая программа сопровождения молодых сотрудников в период адаптации. Были выбраны тренинговые мероприятия, состоящие из социально– психологического тренинга, направленного на повышение уровня социально–психологической адаптации новых специалистов, на обучение навыкам самоконтроля и саморегуляции, уверенности в себе и своих профессиональных обязанностях, повышение сплоченности в коллективе и формирования организационной культуры;

На завершающем этапе практического исследования с помощью психодиагностики была установлена степень эффективности, реализованной психо-коррекционной программы, в частности в группе сотрудников с низким уровнем социально– психологической адаптации значительно повысился как уровень социально – психологической адаптации сотрудников, так и уровень удовлетворенности работой, работоспособности, а также снизилась степень профессиональной дезадаптации, уровень организационной культуры определяется как клановая, как предпочитаемая, так и существующая без значимых расхождений.

Гипотеза исследования доказана, цель достигнута, задачи выполнены.

Список используемой литературы

1. Аксенова Г.И. Проблема адаптации личности в зарубежной психологии / Г.И. Аксенова, П.Ю. Аксенова, И.И. Купцов // Прикладная юридическая психология. 2018. № 4 (45). С. 6–11.
2. Алексеева К.А. Адаптация персонала как фактор повышения производительности труда // Наука и современность. 2014. № 28. С. 144–148.
3. Андоверова А.Г., Горбунова О.П., Немков А.Г., Скочина М.В. Опыт развития системы адаптации молодых специалистов, как слагаемого безопасности пациентов, в региональном здравоохранении Тюменской области // Общественное здоровье. 2022. № 2 (3). С.42–49.
4. Афанасьева С.А. Характеристика понятий «адаптация», «социально– психологическая адаптация» и «дезадаптация» // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2022. № 11.2 (74). С. 6–8.
5. Ахметзянова А.И. Феномен социально – психологической адаптации в отечественной и зарубежной науке: история изучения / А.И. Ахметзянова // Известия ДГПУ. Психолого – педагогические науки. 2018. №2. С. 5– 10.
6. Балашов А.П. Теория организации: Учеб. пособие. М.: Вузовский учебник: ИНФРА М, 2013. 208 с.
7. Балл Г.А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности // Вопросы психологии. 1989. №1. С. 92–100.
8. Беляева Ж.А. Социализация и трудовая адаптация персонала организации в условиях становления рыночной экономики // Сборник научных трудов Sworld. 2014. № 1. С. 44–47.
9. Бершова Л.В. Адаптация работников в новых условиях //Справочник кадровика. 2010. №6. С. 105–110.
10. Богданова М.А. Психологическое обеспечение адаптации молодых

сотрудников на предприятии (в организации) // *Universum: психология и образование*. 2021. № 12 (90). С. 28–29.

11. Варламов В.А. Привлечение и адаптация рабочих кадров // *Справочник кадровика*. 2010. №10. С.96–98.

12. Волчанская В.О. Социально – психологическая адаптация в отечественной и зарубежной психологии / В.О. Волчанская // *Человеческий капитал*. 2019. № 12 (132). С. 108–114.

13. Волкова Н.В. Социально–психологические особенности персонала как фактор организационной социализации и первичной адаптации // *Вестник Костромского университета им. Н.А. Некрасова*. 2012. №1. С. 125–128.

14. Володина Н.А. Особенности адаптации: от рабочего до руководителя // *Справочник кадровика*. 2012. № 3. С. 123–129.

15. Волина В. Методы адаптации персонала // *Управление персоналом*. 2012 № 13 С. 46–48.

16. Вражнова М. Проблемы адаптации молодых специалистов в условиях «вуз – производство» // *Высшее образование*. 2007. № 5. С. 47–52.

17. Высотина А.Н. Сущность и особенности социально–психологической адаптации / А.Н. Высотина // *Молодой ученый*. 2023. № 16 (463). С. 257–258.

18. Высоченко А.А., Белобородова Н.А. Исследование процесса адаптации молодых специалистов на предприятии «АО Саянскхимпласт» // *Национальная ассоциация ученых*. 2022. № 75 (1). С. 18–24.

19. Гаврилова Ж.А. Развитие персонала в период адаптации // *Справочник по управлению персоналом*. 2010. №2. С. 51–64.

20. Георгиева И.А. Социально – психологические факторы адаптации личности в коллективе: Автореф. Дис. канд. психол. наук. Л., 2012. 18 с.

21. Гоглева А.В. «Я концепция» в профессиональном самоопределении личности / А.В. Гоглева // *Наука молодых. Сборник научных статей участников XV Всероссийской научно – практической*

конференции. Отв. редактор С.В. Напалков, науч. редакторы В.В. Глебов, Т.Т. Щелина. Арзамас, 2023. С. 303–306.

22. Голубь О.В. Влияние идентификации образа Я на социально – психологическую адаптацию личности / О.В. Голубь, А.Н. Безрукова, А.А. Белая // Мир науки. Педагогика и психология. 2018. №1. С. 16–21.

23. Горбанева Е.В. Современные подходы к пониманию социально–психологической адаптации: феноменологический, атрибутивный и структурный анализ / Е.В. Горбанева // Педагогика и психология семьи. Сборник материалов VIII Международной научно – практической конференции. Саратов, 2023. С. 175–181.

24. Грановская Р.М. Психологическая защита. СПб: Речь, 2013. 476 с.

25. Джеймс У. Психология. М.: Амрита Русь, 2022. – 448 с.

26. Дунас Д. В. Медиа и социализация: первичная, вторичная или самосоциализация? Опыт изучения медиапотребления «цифровой молодежи» России // Вестник Томского государственного университета. Филология. 2022. Вып. 78. С. 200–224.

27. Душин В.И. К вопросу о сущности и видах адаптации персонала // Инновации. Менеджмент. Маркетинг. 2013. № 2. С. 68–72.

28. Игониная Е.Н. Совершенствование эффективности управления адаптацией и вовлеченностью молодых специалистов на предприятии // Журнал: дело России. 2015. №2. С. 101–102.

29. Зиборова Э.В. Психологическое обеспечение адаптации молодых сотрудников на предприятии (в организации) // Форум молодых ученых. 2021. № 5 (57). С. 157–160.

30. Козлова И.В., Воскресенский А.С. Психологическая помощь в профессиональной адаптации сотрудников УИС в первый год службы // E Scio. 2023. № 8 (83). С. 107–113.

31. Козырева П.М. Психологические аспекты социальной адаптации / П.М. Козырева, А.И. Смирнов // Россия реформирующаяся. 2022. №21. С. 325–349.

32. Левицкая А.Н. Адаптация молодых специалистов, как метод решения межпоколенных противоречий в трудовом коллективе // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2022. Т. 11. № 5. С. 54–60.
33. Лобода М.В. Современный подход к процессу адаптации сотрудников на рабочем месте // Молодой ученый. 2016. №11. С. 826–827.
34. Ложкина Н.В. Закономерности соотношения понятий: профессиональный «Я – образ» и самосознание личности / Н.В. Ложкина, А.О. Бурцев // Психология человека и общества. 2023. № 10 (61). С. 22–27.
35. Лунева О.В. Адаптация социальная / О.В. Лунева // Знание. Понимание. Умение. 2018. № 3. С. 240–247.
36. Лымарева О.А., Пашьян А.А. Влияние кадровой безопасности на развитие и эффективность персонала в организации // Экономика и бизнес: теория и практика. 2024. № 2 (1). С. 13–17.
37. Меркулов П. А. Елисеев А. Л. Проблемы трудоустройства и социальной адаптации молодежи в современной России // Трудоустройство и социальная адаптация молодежи в современных условиях: материалы научно – практической конференции. Орел, 2020. Орел: Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС. С. 101–108.
38. Мингалеева Д.И. Кадровая безопасность как фактор обеспечения экономической безопасности организации // Экономика и социум. 2023. №3 1 (106).
39. Михайлова А.В., Попова Л.Н., Старостина Д.И. Адаптация персонала в организациях малого бизнеса в условиях цифровой экономики (региональный опыт) // Вестник Евразийской науки, 2020. №4. С. 53.
40. Морозов Д.С. Наставничество как неотъемлемая часть обучения будущих специалистов // Образование и право. 2021. № 7. С. 275–277.
41. Налчаджян С.Н. Психологическая адаптация. Механизмы и стратегии. М.: Эксмо, 2011. 368 с.
42. Нежкина Л.Ю., Новолодская Н.С. Диагностика мотивации

сотрудников органов внутренних дел в период адаптации // Полицейская деятельность. 2022. № 2. С. 1–7.

43. Никитин С.В. Социально–педагогическая адаптация как проблема психолого– педагогической науки / С.В. Никитин // Вестник ТГУ. 2022. №3. С. 646–654.

44. Оноприйчук Б.С., Кислов А.В. Основные цели и этапы адаптации персонала в организации // Социальные науки. 2014. № 1. С. 10–15.

45. Осашина О.Ю. Адаптация молодых специалистов как составляющая деятельности руководителя образовательной организации // Молодой ученый. 2016. №21. С. 905–906.

46. Паршутин И.А., Арушанян Г.С. Психологические особенности обеспечения профессиональной адаптации молодых сотрудников ОВД. Психология и педагогика служебной деятельности. 2020. №5. С. 82–86.

47. Покровская Н.Н. Цифровизация и смешение предпринимательских и инвестиционных функций в трудовом поведении // Трансформация труда в (де) глобализирующемся обществе. Санкт– Петербург: ООО «Скифия–принт», 2021. С. 309–325.

48. Помогайбина А.Ю. Наставничество как элемент системы стратегического развития // Профессиональная ориентация. 2022. № 1. С. 39–41.

49. Роджерс К.Р. Становление личности. Взгляд на психотерапию / К.Р. Роджерс. М.: ИОИ, 2017. 270 с.

50. Родинова Н.П. Механизмы совершенствования социально–психологической адаптации / Н.П. Родинова, С.В. Солодкова, С.А. Смирнова // Научные исследования и разработки. Социально – гуманитарные исследования и технологии. 2019. Т. 8, № 4. С. 35–39.

51. Родюкова Т.Н. Совершенствование адаптации в системе государственной гражданской службы как способ снижения текучести кадров: теоретический аспект // Общество: социология, психология, педагогика. 2023. № 1. С. 46–51.

52. Салманова С.Ф. Психологическая природа самосознания и его роль в процессе адаптации / С.Ф. Салманова // Бюллетень науки и практики. 2022. Т. 8. № 5. С. 566–571.

53. Саралинова Д.С., Юшаева Р.С., Магомедова Ф.Р. Наставничество как форма обеспечения адаптации молодого специалиста // Вестник научной мысли. 2022. № 6. С. 372–375.

54. Сивушков К.В., Стерхов А.П. Отбор персонала и формирование профессионального кадрового ядра как превалирующее направление обеспечения кадровой безопасности организации // Вестник ИрГТУ. 2022. №6 (101).

55. Симакова Т. А. Эмпирическое исследование киберактивности и индивидуально – психологических особенностей обучающихся в процессе адаптации к учебно – профессиональной и служебной деятельности (на примере курсантов Академии ФСИН России) / Т. А. Симакова // Прикладная юридическая психология. 2022. № 1(58). С. 46–53.

56. Солган М. Особенности адаптации молодых работников в коллективе // Актуальные проблемы социологии молодежи, культуры, образования и управления: материалы всероссийской научно – практической конференции. Екатеринбург, 28 февраля 2014 г. Екатеринбург: УрФУ, 2014. Т. 1. С. 147–152.

57. Сотникова О.А. Социально – педагогическая адаптация личности как психолого – педагогическая проблема / О.А. Сотникова, И.А. Маланов // Научно – педагогическое обозрение. 2020. № 4 (32). С. 152–160.

58. Тамкова Е.А. Социально – психологическая адаптация: классификация и механизмы / Е.А. Тамкова, Н.Ф. Дианова // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2021. №5 3. С. 142–145.

59. Танцура Т.А. Эффективность использования кадровых ресурсов в аспекте реализации института наставничества // Самоуправление. 2022. № 4. С. 691–693.

60. Управление творческой деятельностью в учебном процессе: монография / И. П. Калошина. М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2020. 303 с.
61. Хьелл Л.А. Теории личности / Л.А. Хьелл, Д. Зиглер. СПб.: Питер, 2024. – 608 с.
62. Чарышева С.Р. Особенности социально– психологической адаптации персонала организации в условиях кризиса: результаты исследований // Вестник Московского областного университета. 2010. № 1. С. 56–61.
63. Шишков И. В. Уровневая дифференциация среды социальной адаптации молодых наемных работников // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. 2023. Вып. 2 (851). С. 113–122.
64. Шишков И. В. Факторы социальной адаптации молодого наемного работника на рынке труда современного мегаполиса // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. 2022. Вып. 4 (849). С. 159–165.
65. Яхин Ф.Ф. К вопросу о понятии и сущности социально– психологической адаптации личности / Ф.Ф. Яхин, Ф.К. Нуриманова // Общество и личность: гуманистическая идея в современном общественном дискурсе и социальных практиках. 2020. С. 312