

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ АДАПТАЦИЮ ЖЕНЩИН

Махкамова Дилфуза Бахтияровна

*Начальник управления по работе с персоналом Агентства развития
государственной службы при Президенте Республики Узбекистан*

Аннотация: *Профессиональная адаптация – это адаптация человека к новым условиям труда, усвоение им ценностных ориентаций профессии, понимание мотивов и целей в ней, сближение внутренних стандартов личности и профессиональной группы, овладение компонентами профессиональной деятельности. Это выражается в адаптации новичка к социальной жизни сотрудников, коллектива, формировании позитивных отношений с коллегами и очень высоком уровне удовлетворенности этими отношениями.*

Ключевые слова: *специалист, сотрудник, профессиональная адаптация, требования, поведение, критерии, профессия, адаптация, корпоративная культура, механизм, детерминант, стратегия.*

Социально-психологическая адаптация – это приспособление сотрудника к коллективу. Она заключается в освоении сотрудником социально-психологических особенностей организации, вхождении в сложившуюся в ней систему взаимоотношений, привыкание к стилю руководства, выявлении формальных и неформальных групп в коллективе, позитивном взаимодействии с членами коллектива. Она также подразумевает принятие традиций и ценностных ориентаций, сложившихся в организации. Её успешное прохождение предполагает включение сотрудника в коллектив, как равноправного и полноценного члена, которого принимают все его участники [1].

Молодым специалистам, которые впервые вышли на работу, легче пройти социально-психологическую адаптацию, поскольку у этой категории сотрудников ещё не выработаны социальные навыки. Они могут легко усваивать все стандарты организации, которые не будут блокироваться нормами с предыдущей работы. Иная ситуация возникает с сотрудниками, у которых уже был опыт работы в других организациях. Они привыкли к определённым нормам и ценностям, которые поддерживались на прошлом месте работы, и им сложнее перестроиться, забыв про существующие стереотипы. У таких сотрудников возможно возникновение «конфликта культур» [2].

Организационно-административная адаптация означает привыкание сотрудника к стилю руководства, новой организационной культуре, а также усвоение ценностей организации и разделение её целей. В ходе данного вида адаптации происходит осознание сотрудником своей роли и места в общей организационной структуре [3].

Экономическая адаптация – это привыкание к определённому уровню заработка и социального обеспечения.

Санитарно-гигиеническая адаптация означает привыкание к определённому распорядку рабочего дня, условиям труда, требованиям трудовой, производственной и технологической дисциплины [4].

Как уже упоминалось выше, помимо производственной адаптации существует и внепроизводственная адаптация. В соответствии с названием внепроизводственная адаптация относится к сферам жизни сотрудника, которые не связаны непосредственно с его работой. В настоящее время очень мало организаций уделяют внимание данному виду адаптации в связи с тем, что создание условий для такой адаптации требует больших финансовых затрат. Кроме того, многие руководители считают, что адаптация к условиям, которые не имеют отношения к работе, является личным делом сотрудника, в связи с чем участие в ней со стороны организации не обязательно [5].

Однако внепроизводственная адаптация так же важна, как и производственная, так как она напрямую связана с достижением требуемого уровня работоспособности сотрудника. Она включает в себя адаптацию к бытовым условиям, адаптацию к непрофессиональному общению с коллегами, адаптацию на период отдыха.

Адаптация к бытовым условиям предполагает обеспечение сотрудника необходимыми бытовыми условиями, к которым относится жильё, устройство детей в детские сады, медицинское обслуживание и т.п. Адаптация к бытовым условиям необходима, к примеру, когда сотрудник сменил место жительства для выхода на работу. В данном случае сотрудник приспосабливается к смене жилья и новому жизненному пространству, налаживает новые коммуникативные связи, выбирает подходящие схемы поведения [6].

Адаптация к непрофессиональному общению с коллегами означает общение с коллегами во вне рабочее время и вхождение в одну из неформальных групп коллектива. Такое общение является важным инструментом поддержания положительного психологического настроя, оно позволяет снимать напряжение и формирует здоровый психологический климат в коллективе.

Адаптация на период отдыха основывается на том, чтобы привлечь внимание сотрудника к организации и коллективу вне рабочего времени. Формой проявления такого вида адаптации могут быть проведение внутриорганизационных спортивных и культурно-массовых мероприятий.

Так, в совокупности производственная и внепроизводственная адаптация способствуют активному включению сотрудника в рабочий процесс, достижению необходимой эффективности в минимальные сроки, а также снижению степени напряжённости и тревожности у сотрудника [7].

В существующей практике управления персоналом одной из важнейших задач для работодателей является подбор сотрудников организации с последующей их адаптацией для наиболее эффективного включения их в коллектив. Проблема адаптации на новом рабочем месте является актуальной и для самой личности в связи с тем, что каждый человек сталкивается с необходимостью работать, а, следовательно, и вливаться в новый коллектив. В настоящее время перед

руководством любого предприятия постоянно возникает необходимость формирования эффективной системы адаптации, включающей совокупность мероприятий, которые бы позволили работнику предприятия успешно войти в новую должность с минимумом потерь, как для себя, так и для предприятия [8].

В зарубежной и отечественной науке проблема исследования адаптации персонала востребована на протяжении довольно длительного времени. Вопросы адаптационного периода находят широкое освещение и в специальной литературе. Непосредственно российские ученые проявляли наибольший интерес к изучению теоретико-методологических основ организации процесса адаптации в середине и конце прошлого столетия [9].

Управление процессом адаптации – это активное воздействие на факторы, определяющие ход и сроки адаптации, а также снижение возможных неблагоприятных последствий. При планировании процесса адаптации следует исходить из имеющихся возможностей организации (в частности условий труда, организации труда, режима рабочего времени и т.п.) и ограничений в изменении сотрудника (в развитии тех или иных способностей, в освобождении от вредных привычек и т.п.). Необходимо также учитывать различия на новом и прежнем месте работы сотрудника, особенности новой и прежней профессии, так как они могут послужить серьезным барьером для профессиональной адаптации сотрудника на новом рабочем месте.

Для успешной адаптации сотрудников на новом рабочем месте используется специально разработанная программа адаптации. Она может включать в себя как общую программу, так и специальную. Общая программа адаптации касается в целом всей организации и включает в себя следующие блоки:

- общее представление об организации (история, традиции, нормы и стандарты, виды деятельности, цели и приоритеты, организационная структура, информация о высшем руководстве);
- политика организации (принципы кадровой политики и подбора персонала, сроки и условия найма, направления профессиональной подготовки и повышения квалификации, функции профсоюзов, политика сохранения коммерческой тайны);
- оплата труда (формы оплаты труда, оплата выходных и сверхурочных, премирование);
- дополнительные льготы (виды страхования, пособия по болезни, пособия по материнству, возможности обучения на работе, льготные кредиты);
- охрана труда и техника безопасности (места оказания первой медицинской помощи, меры предосторожности на рабочем месте, правила пожарной безопасности, правила поведения при несчастных случаях) [10].

Кроме общей программы адаптации существует специальная программа адаптации, которая охватывает вопросы, связанные с подразделением, куда поступил на работу сотрудник, или с конкретным рабочим местом. Эта программа включает в себя следующие вопросы:

- функции подразделения (цели и приоритеты, структура, направления деятельности, взаимоотношения с другими подразделениями);
- рабочие обязанности и ответственность (детальное описание текущей работы и ожидаемых результатов, длительность рабочего дня и расписание, нормативы качества выполнения работы и ожидаемых результатов);
- процедуры, правила, предписания, характерные только для данного вида работы или данного подразделения (поведение в случае аварий, правила техники безопасности, информирование о несчастных случаях);
- представление сотрудников подразделения [11].

При составлении программ адаптации сотрудников важно учитывать факторы адаптации, то есть те условия, которые влияют на течение, сроки, темпы и результат адаптационного процесса. Факторы делятся на объективные, связанные с производственным процессом, и субъективные, связанные с личностью сотрудника. К условиям успешной адаптации можно отнести:

- хорошо проработанный механизм управления процессом адаптации сотрудников;
- прозрачность и логичность оценки сотрудников при отборе и в процессе адаптации;
- престиж и привлекательность работы в данной организации;
- особенности организации труда, которые позволяют реализовать мотивационные установки сотрудников;
- гибкость системы обучения персонала в организации;
- социально-психологический климат в коллективе, его особенности и сложившиеся ценностные установки;
- личностные свойства сотрудника (психологические черты, возраст, семейное положение и т.д.).

Таким образом, при правильно составленной и организованной программе адаптации, а также при эффективном управлении процессом адаптации со стороны организации с учётом всех факторов, сотрудники в максимально короткий срок смогут приспособиться к новому для себя рабочему месту и коллективу и начать работать с максимальной отдачей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Солоусова К. В. Реализация комплексного подхода к управлению адаптацией персонала в организации // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2010. – № 2. – С. 34-38
2. Спивак В.А. Корпоративная культура. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.
3. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб.: Издательство «Питер», 2000. – 416 с.
4. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 432 с.



5. Тюрина Н.В. Понятие адаптации в современной психологии // Вестник Астраханского государственного университета. – 2007. – №5. – С. 152-157
6. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 695 с.
7. Управление персоналом: учебник для бакалавров / под ред. А.А. Литвинюка. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 434 с.
8. Управление персоналом: учебник. / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд. перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
9. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. – 860 с.
10. Чанько А.Д. Опыт диагностики организационной культуры российских компаний / А.Д. Чанько // Российский журнал менеджмента, том 3. – 2005. – №4. – С. 29-54
11. Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах: Монография / Под общ. ред. Р.М. Нижегородцева и С.Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 290 с.