

*Шкуратова Е.Л.,
студент направления подготовки
«Психология развития»
Дворникова И.Н.,
кандидат психологических наук, доцент
кафедры общей и практической психологии
Дворникова И.Н.,
АФ ННГУ, г. Арзамас, Нижегородская область*

РАБОТА ПСИХОЛОГА ПО АДАПТАЦИИ К НАЧАЛУ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в статье анализируются, основные направления программы: обеспечение более быстрого вхождения в должность нового работника, уменьшения количества возможных ошибок, связанных с включением в работу, формирования позитивного образа организации, уменьшение дискомфорта первых дней работы, а также на оценку уровня квалификации и потенциала нового работника во время прохождения им испытательного срока.*

***Ключевые слова:** адаптация, сотрудники, программа, работа, организация.*

***Annotation:** the article analyzes the main directions of the program: ensuring a faster entry into the position of a new employee, reducing the number of possible mistakes associated with joining work, forming a positive image of the organization, reducing the discomfort of the first days of work, as well as assessing the level of qualifications and potential of the new an employee during his probationary period.*

***Key words:** adaptation, employees, program, work, organization.*

Сегодня все более актуальными становятся вопросы, которые связаны с процессами формирования кадровой политики среди компаний в России. Прежде всего, приоритетным считается установление таких социальных пропорций в основных характеристиках персонала организаций, которые способствуют ее росту и развитию, в том числе за счет привлечения и закрепления в кадровом составе профессионально подготовленных специалистов. Все это актуализирует проблему их адаптации в современной компании, поиска новых средств управления, технологий, методов успешного решения проблемы. Итак, можно сказать, что адаптация персонала – это главный компонент системы развития, управления персоналом [1].

Ежедневно компании сталкиваются с такой важной проблемой, как текучка кадров. Прежде всего, меняются требования, которые предъявляются к работнику, к его квалификации, к способностям быстро адаптироваться в нынешних реалиях. Отметим, в успешной деятельности компании – это продуктивное применение персонала, создание условий для самореализации, системы быстрой адаптации к трудовой деятельности. Без анализа, понимания трудовой адаптации нельзя рационально применять трудовые ресурсы. Успешность адаптации можно определить по намерениям «новичка» - надолго связать трудовую жизнь с конкретным предприятием или же ограничиваться только кратковременным пребыванием на рабочем месте, так как не адаптированность тесным образом связана с текучкой кадров.

Эффективная работа компании зависит не только от того, насколько правильно кадровый отдел проводит отбор персонала. Важно и то, уделяет ли менеджмент внимание процессу адаптации сотрудников. Следовательно, важная обязанность в работе с персоналом – это программа внедрения системы адаптации, значимость которой растет в условиях работы рынка труда. Адаптация персонала в компании – это важный момент кадрового менеджмента. Хорошо продуманный, запрограммированный и

организованный проект в плане адаптации персонала – это гарант в получении отдачи и проявления инициативы, закрепляемости сотрудника в компании.

Принимая во внимание значимость адаптации в начале трудовой деятельности работников, логично предположить, что необходима своевременная работа по оказанию психологической помощи сотрудникам по адаптации к началу трудовой деятельности в торговой организации. В качестве итога адаптационного процесса выступает состояние адаптированности специалиста, то есть динамическое равновесие в системе «человек – профессиональная среда», что проявляется в успешности деятельности.

Трудовая деятельность на новом месте часто связана с негативными ситуациями. Принято выделять ряд опасений сотрудников, которые обусловлены страхом - претерпеть неудачи на новом рабочем месте:

- не завоевание уважения со стороны коллег;
- не справиться с работой на новой должности;
- выявить недостаток опыта или знаний;
- показаться некомпетентным;
- «не полюбить» трудовой коллектив самому;
- не найти общего языка с менеджментом и прочее [25].

Существенное воздействие на адаптационный процесс у работника оказывает личностный потенциал – комплекс качеств и черт, которые формируют определенное поведение: общительность, уверенность в своих силах, уравновешенность, внимательность и ответственность. Особое значение при адаптации имеют опыт и знания. Информация о степени удовлетворенности персонала можно получить с анкетных опросов новых работников.

Работа психолога по адаптации к началу трудовой деятельности сотрудников заключается в снятии тревожного состояния, в формировании положительных установок на преодоление трудностей, развитие чувства

востребованности, социальной защищенности, актуализации дополнительных возможностей специалиста.

Психологическая поддержка в социальной, собственно психологической адаптации состоит в том, что новому работнику дают возможность осваивать нормы профессионального поведения, предупреждая о последствиях нарушения. В ряде случаев возникают конфликты, которые объясняются несоблюдением групповых норм поведения. В таком случае требуется оперативная помощь психолога в плане разрешения конфликтной ситуации.

Психологическое сопровождение профессиональной адаптации сводится к оценке реальной компетентности специалиста, оказанию помощи в повышении квалификации, преодолении появившегося чувства профессиональной неполноценности, формировании адекватной профессиональной самооценки. Психологическое сопровождение предполагает коррекцию самооценки: обучение умению сравнивать себя лишь с самим собой, помощь в выработке надежных критериев самооценки, совместный анализ содержания и задач деятельности и сопоставление ее требований с возможностями специалиста. В отдельных случаях может быть поставлен вопрос о кадровом перемещении на другую работу. Такого рода ситуации вызывают у специалиста тягостное эмоциональное состояние – фрустрацию. Поддержка заключается в основном в выработке специалистом совместно с психологом новых целей профессиональной жизни.

Исследование адаптации к началу трудовой деятельности сотрудников проводилось на базе торгового центра «Мебельная ярмарка». В исследовании приняли участие сотрудники торгового центра в количестве 10 человек. Возраст испытуемых от 25 до 45 лет. Отличительными особенностями сотрудников торгового центра «Мебельная ярмарка» является высокая эмоциональная нагрузка, «контактная» работа по типу человек-человек.

Для этого использовался следующий комплекс методик: Опросник «Диагностика социально-психологической адаптации» (СПА) К. Роджерса и Р. Даймонд (в адаптации А. К. Осницкого); копинг-тест Лазаруса; Самооценка психологической адаптивности (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов).

Проведенное первичное исследование с использованием опросника «Диагностика социально-психологической адаптации» (СПА) К. Роджерса и Р. Даймонд (в адаптации А. К. Осницкого) дало следующие результаты: самопринятие как в контрольной, так и в экспериментальной группах составляет 30% соответственно.

В контрольной группе у 2 чел. (30%) преобладает самопринятие, такие люди демонстрируют любовь к себе такому, каков я есть. У 1 чел. (30%) затрудняет планирование, предвидение результатов и оценку последствий, что обуславливает низкую социальная адаптированность. У 1 чел. (25%) преобладает принятие других, способны к принятию других такими, какие они есть. У 1 чел. (25%) преобладает эмоциональная комфортность, напряженность связана с противоречиями между высоким уровнем притязаний и недостаточным развитием базовых психических свойств.

В экспериментальной группе у 2 чел. (30%) преобладает самопринятие, такие люди демонстрируют доверие собственной природе. У 1 чел. (30%) затрудняет планирование, предвидение результатов и оценку последствий, что обуславливает низкую социальная адаптированность. У 1 чел. (20%) преобладает принятие других, способны к принятию других такими, какие они есть. У 1 чел. (20%) преобладает эмоциональная комфортность, напряженность связана с противоречиями между высоким уровнем притязаний и недостаточным развитием базовых психических свойств.

Проведенное первичное исследование с использованием копинг-тест Лазаруса дало следующие результаты: контрольной, так и в экспериментальной группах преобладает средний уровень преодоления трудностей в различных сферах психической деятельности.

В контрольной группе у 2 чел. (40%) средний уровень, такие люди преодолевают негативные переживания в связи с проблемой за счет субъективного снижения ее значимости и степени эмоциональной вовлеченности в нее. Характерно использование интеллектуальных приемов рационализации, переключения внимания, отстранения, юмора, обесценивания.

У 2 чел. (40%) низкий уровень, такие люди преодолевают негативные переживания в связи с проблемой за счет целенаправленного подавления и сдерживания эмоций, минимизации их влияния на восприятие ситуации и выбор стратегии поведения, высокий контроль поведения, стремление к самообладанию.

У 1 чел. (20%) высокий уровень, такие люди преодолевают личностью негативных переживаний в связи с трудностями за счет реагирования по типу уклонения: отрицания проблемы, фантазирования, неоправданных ожиданий, отвлечения и т.п. При отчетливом предпочтении стратегии избегания могут наблюдаться инфантильные формы поведения в стрессовых ситуациях.

В экспериментальной группе у 3 чел. (70%) средний уровень, адаптационного потенциала личности.

У 1 чел. (20%) низкий уровень, люди преодолевают негативные переживания в связи с проблемой за счет ее положительного переосмысления, рассмотрения ее как стимула для личностного роста. Характерна ориентированность на надличностное, философское осмысление проблемной ситуации, включение ее в более широкий контекст работы личности над саморазвитием.

У 1 чел. (10%) высокий дезадаптации уровень, люди отдают предпочтение стратегии избегания и могут наблюдаться инфантильные формы поведения в стрессовых ситуациях.

Исследование с использованием методики «Самооценка психологической адаптивности» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М.

Мануйлов), дало следующие результаты: как в контрольной, так и в экспериментальной группах преобладает средний уровень социально-психологической адаптивности.

Итак, анализируя данные по всем методикам, использованным нами на этапе констатирующего эксперимента, можно сделать вывод о том, что возникает необходимость разработки и проведения программы психологической помощи сотрудникам торгового центра «Мебельная ярмарка».

Основные направления программы: обеспечение более быстрого вхождения в должность нового работника, уменьшения количества возможных ошибок, связанных с включением в работу, формирования позитивного образа организации, уменьшение дискомфорта первых дней работы, а также на оценку уровня квалификации и потенциала нового работника во время прохождения им испытательного срока.

Повторная диагностика в экспериментальной группе выявила существенное уменьшение количества сотрудников с дезадаптацией, а также редуцией личных достижений. Кроме того, в экспериментальной группе отмечается так же снижение уровня преодоления трудностей.

Исследование показало, что выявлена потребность работы психолога торговой организации по адаптации к началу трудовой деятельности сотрудников, которая направлена на улучшение качества адаптации работника, качественное вхождение в должность.

Реализация данной программы позволит оптимизировать систему адаптации новых работников в организации, что в свою очередь будет способствовать сокращению времени освоения на новом месте сотрудника и начала его работы с максимальной отдачей, увеличению уровня производительности труда персонала, снижению затрат на систему движения персонала, а также формированию репутации и имиджа организации в целом.

Разработанная и апробированная программа психологической помощи по адаптации к началу трудовой деятельности сотрудников торговой организации эффективна и может использоваться для подобных целей в других социальных организациях. Об этом говорят следующие результаты: повторная диагностика в экспериментальной группе выявила существенное уменьшение количества сотрудников с дезадаптацией, а также редукцией личных достижений. Кроме того, в экспериментальной группе отмечается также снижение уровня преодоления трудностей.

Следовательно, полученные данные позволяют сделать вывод о результативности проведенной программы психологической помощи сотрудникам торгового центра «Мебельная ярмарка» по адаптации к началу трудовой деятельности.

Список литературы:

1. Денисова, А.О. Психологический климат и социально-психологическая адаптация персонала в организации [Текст]/ А.О. Денисова. – 2020. – №1 (25). – С.56-59.
2. Дробышева, В.Г. Реализация комплексного подхода к управлению адаптацией персонала организации предпринимательского типа[Текст]/ В.Г. Дробышева // Социально-экономические явления и процессы. – 2019. – №12. – С.70-75.
3. Ежукова, И.Ф. Трудовая адаптация сотрудников [Текст]/ И.Ф. Ежукова // Концепт. – 2020. – №1. – С.6-11.
4. Петрова Е.А. Методические подходы к оценке системы адаптации персонала [Текст]/ Е.А. Петрова// Вестник ВолГУ. Серия 3: Экономика. Экология. – 2020. – №3. – С.79- 86.
5. Психология труда: учебник и практикум для вузов [Текст]/Под ред. А.В. Карпова. – М.: Юрайт, 2020. – 364 с.