

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

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ СОТРУДНИКАМ ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

***Аннотация:** в статье анализируются, взаимодействие психологической и социальной адаптации способствует повышению уровня социальной активности личности, обеспечению эффективности деятельности и оптимизации общения, повышению уровня стабильности и сплоченности коллектива, обеспечению проявления и развития творческих возможностей и способностей личности.*

***Ключевые слова:** Социально-психологическая адаптация, деятельность, эффективность, факторы, группа.*

***Annotation:** The article deals with the interaction between psychological and social adaptation contributing to increasing the level of social activity of an individual, ensuring the efficiency of the activities and optimizing communication, as well as increasing the level of stability and team cohesion, ensuring the*

*manifestation and development of abilities of the individual, including creative abilities.*

**Keywords:** *Social and psychological adaptation, activity, efficiency, factors, group.*

Изучение проблемы адаптации сотрудников к профессиональной деятельности в организации в последние годы актуально ввиду возрастающей потребности со стороны практики. Значительная доля усилий и средств большинства современных крупных компаний направляется на адаптацию и развитие своего персонала, так как именно уровень квалификации и лояльности сотрудников являются основными слагаемыми успеха компании на рынке.

Адаптация персонала есть процесс ознакомления и приспособления работников к содержанию и условиям трудовой деятельности, а также к социальной среде организаций. Со стороны менеджмента особый интерес представляет именно профессиональная адаптация. Именно профессиональная адаптация выступает в роли основного инструмента для решения проблем формирования у нового сотрудника достаточного уровня и качественного труда в кратчайшие сроки.

Социально-психологическая адаптация – это взаимодействие личности и социальной среды – приводит к оптимальному соотношению целей и ценностей личности и группы.

Социально-психологическая адаптация к профессиональной деятельности – это включение работника в системы взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями.

Психологическая адаптация в единстве социальных и личностных аспектов становится главным фактором самоопределения и самореализации личности. Взаимодействие психологической и социальной адаптации способствует повышению уровня социальной активности личности,

обеспечению эффективности деятельности и оптимизации общения, повышению уровня стабильности и сплоченности коллектива, обеспечению проявления и развития творческих возможностей и способностей личности.

Особую роль в профессиональной адаптации оказывает успешность человека в профессионально-деятельностной адаптации. Трудность и противоречие, возникают в данной сфере, и выступают источниками активности при осуществлении процесса профессиональной адаптации.

Факторы, влияющие на успешность в профессиональной адаптации: наличие у специалистов необходимой внутренней предпосылки, которая соответствует подготовленности, достаточности уровня адаптивности, мотивации профессиональной деятельности, чёткого представления о содержании и условии данной деятельности [4].

Исследование социально-психологической адаптации к профессиональной деятельности сотрудников проводилось на базе торгового центра «Мебельная ярмарка». В исследовании приняли участие сотрудники торгового центра в количестве 15 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 для оценки социально-психологической профессиональной адаптации (М.А. Дмитриева), методика социально-психологической адаптированности (шкала СПА) разработана К. Роджерсом и Р. Даймондом и адаптирована Т. В. Снегиревой, тест «Удовлетворенность работой», разработанный и предложенный Л.А. Верещагиной.

Проведенное первичное исследование с использованием опросника для оценки социально-психологической профессиональной адаптации (М.А. Дмитриева) дало следующие результаты: как в контрольной, так и в

экспериментальной группах преобладает средний уровень профессиональной адаптации (60% и 50% соответственно).

В контрольной группе у 4 чел. (60%) средний уровень, сотрудники удовлетворены своим самочувствием и настроением во время работы, увлечены при выполнении производственных заданий.

У 2 чел. (20%) высокий уровень, сотрудники удовлетворены от работы в данной организации по своей специальности, склонны оценивать свою работу как интересную, разнообразную, соответствующую своим интересам и склонностям, имеющую возможность для творчества и использования полученных знаний. У 1 чел. (20%) низкий уровень, сотрудник не удовлетворен собой на работе.

В экспериментальной группе у 4 чел. (50%) средний уровень, сотрудники склонны ориентироваться как на интересы коллектива, так и на интересы личного характера. Умеренно выражена ответственность перед коллективом и вниманием к заботе и делам товарищей.

У 2 чел. (30%) низкий уровень, сотрудники не удовлетворены своим положением в коллективе. У 2 чел. (20%) высокий уровень, сотрудники удовлетворены своей работой в коллективе, отношением с коллегами и непосредственным руководителем. Склонны оценивать свое положение в коллективе как приносящее удовлетворение, а свою работу как имеющую большое значение.

Проведенное первичное исследование с методикой социально-психологической адаптированности (шкала СПА) разработана К.Роджерсом и Р. Даймондом и адаптирована Т. В. Снегиревой дало следующие результаты: как в контрольной, так и в экспериментальной группах преобладает шкала «ожидание внутреннего контроля» (ориентация на то, что достижение жизненных целей зависит от себя самого, акцентируются личная ответственность и компетентность), так и ожидание внешнего контроля (расчет на толчок и поддержку извне, пассивность в решении жизненных задач).

В контрольной группе 1 чел. (20%) относится к шкале «не принятие себя», 1 чел. (10%), который относится к шкале «принятие других», что может свидетельствовать о том, что сотрудники настроены на воспитание и помощь детям.

1 чел. (20%) относится к шкале «эмоциональный комфорт», сотрудник оптимистичен и уравновешен; 2 чел. (20%) относится к шкале «ожидание внутреннего контроля», сотрудник ориентирован на то, что достижение жизненных целей зависит от себя самого.

1 чел. (20%) относится к шкале «доминирование – ведомость», т.е. чувствуют зависимость от других; 1 чел. (10%) сотрудники относятся к шкале «уход в себя».

В экспериментальной группах 1 чел. (20%) относится к шкале «не принятие себя», у сотрудника только формируется Эго-идентичность в плане интеграции имеющихся данных о себе в личную идентичность, от результата которой и будет строиться в будущем их «Я».

2 чел. (20%) относятся к шкале «принятие других», что может свидетельствовать о том, что сотрудник настроен на воспитание и помощь детям, но также критическое отношение к людям, раздражение, презрение к ним, ожидание негативного отношения к себе ввиду большого жизненного опыта.

1 чел. (10%) относится к шкале «доминирование – ведомость», т.е. чувствуют зависимость от других. 1 чел. (20%) относится к шкале «уход в себя».

1 чел. (10%) относится к шкале «эмоциональный комфорт», сотрудник оптимистичен и уравновешен. 2 чел. (20%) относятся к шкале «ожидание внутреннего контроля», сотрудник акцентируются на личной ответственности и компетентности.

Проведенное первичное исследование с использованием тест «Удовлетворенность работой» Л.А. Верещагиной дало следующие

результаты: как в контрольной, так и в экспериментальной группах преобладают сотрудники не вполне удовлетворены работой.

В контрольной группе 4 чел. (50%) не вполне удовлетворены работой, 2 чел. (40%) удовлетворены, а 1 чел. (10%) не удовлетворен.

В экспериментальной группе 4 чел. (50%) не вполне удовлетворены работой, 2 чел. (30%) удовлетворены, а 2 чел. (20%) не удовлетворен.

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 социально-психологической адаптации к профессиональной деятельности сотрудникам торгового центра «Мебельная ярмарка».

Программа психологической помощи сотрудникам по социально-психологической адаптации к профессиональной деятельности сотрудников проводилось на базе торгового центра «Мебельная ярмарка» направлена на быстрое и простое введение новичка в курс дела, знакомство с коллективом и должностными обязанностями.

Основные направления программы: комфортное ощущение себя членом команды, чувство собственной полезности и значимости, профессиональная гордость за отличные результаты собственной работы, заслуженный авторитет в коллективе, полная удовлетворенность и уверенность в своих силах, завтрашнем дне.

Повторная диагностика в экспериментальной группе выявила существенное изменение в социально-психологической адаптации к профессиональной деятельности. До начала работы с новыми сотрудниками уровень их социально-психологической адаптации был низким. После же проведения программы социально-психологической адаптации не осталось ни одного сотрудника в экспериментальной группе. Наблюдается высокая эффективность проведенной программы психологической помощи, изменила оценку удовлетворенности работой сотрудников.

### **Литература:**

1. Ежукова, И.Ф. Трудовая адаптация сотрудников [Текст]/ И.Ф. Ежукова // Концепт. – 2020. – №1. – С.6-11.
2. Карпов, В.А. Психология труда: учебное пособие [Текст]/ В.А. Карпов. – Санкт-Петербург: Питер, 2020. – 480 с.
3. 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.
4. Психология труда: учебник и практикум для вузов [Текст]/Под ред. А.В. Карпова. – М.: Юрайт, 2020. – 364 с.
5. Психология труда: учебник для вузов [Текст]/Под редакцией Е. А. Климова. – М.: Юрайт, 2020. – 249 с.