

УДК 159.99

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

Моисеева Я.В.

Магистрант направления подготовки 37.04.01 Психология,

ЧОУ ВО ЮУ (ИУБиП), e-mail: moiseeva215@mail.ru

Научный руководитель: Бюндюгова Т.В., к.псих.н., доцент

Аннотация: В статье проведен анализ социально-психологической адаптации в организации. Создание эффективной процедуры адаптации в организации позволяет избежать множество проблем во внутренней среде организации, в частности в области социально-психологического климата, производительности труда и текучести кадров.

Ключевые слова: социально-психологическая адаптация, система адаптации, организация, мотивация, организационный климат.

SOCIO-PSYCHOLOGICAL ADAPTATION IN THE ORGANIZATION

Moiseeva Ya.V.

Abstract: The article analyzes the socio-psychological adaptation in the organization. The creation of an effective adaptation procedure in an organization allows avoiding many problems in the internal environment of the organization, in particular in the field of the socio-psychological climate, labor productivity and staff turnover.

Keywords: Socio-psychological adaptation, adaptation system, organization, motivation, organizational climate.

Приходя на новую работу, сотрудники организации часто попадают в ситуацию большой нагрузки, особенно молодые. В этом случае начинающий специалист работает в режиме постоянного стресса и усталости. Все это сопровождается постоянной необходимостью осваивать все новые виды деятельности. Подобный вариант развития событий вызывает переживания и, как следствие, эмоциональное выгорание и увольнение. Поэтому создание эффективной системы адаптации необходимое и важное условие для всех организаций.

Актуальность исследования обусловлена тем, что в настоящее время в организациях уделяется недостаточное внимание управлению процессом профессиональной и социально-психологической адаптации сотрудников. Необходимо комплексное развитие этой сферы, включая обеспечение

профессиональной разработки и внедрения единых адаптационных программ, мониторинг и координацию применяемых инструментов в разных организациях.

Термин адаптация имеет множество трактовок и подходов к пониманию сути данного процесса. В психологической литературе, как известно, существует несколько школ и теорий, которые принципиально различаются в интерпретациях тех или иных психологических процессов. Выделим основные подходы, которые в большей мере затрагивают понятие психологической адаптации. Это необихевиористская, интеракционистская и психоаналитическая психологические школы.[1]

С точки зрения необихевиористов, адаптация – это состояние, когда и потребности индивида, и требования среды удовлетворены в полной мере и находятся в гармонии, а также процесс достижения этого гармоничного состояния человека и среды. Адаптация личности носит субъективный характер, так как заключается в оптимальном уровне удовлетворения индивидуальных потребностей при условии сохранения отношений с внешним миром. Процесс адаптации рассматривается с точки зрения механизмов научения, которые приводят индивида к состоянию равновесия.[2] В рамках данной школы не уделяется внимания внутриличностным процессам, которые происходят в ходе адаптации.

Интеракционисты также полагают, что в адаптации задействованы как средовые, так и внутриспсихические факторы. Они говорят о том, что при адаптации личности достаточно удовлетворять лишь минимальным ожиданиям и требованиям среды. Реакций на воздействия среды может быть две: принятие и конформный ответ на предъявляемые ожидания социума, либо гибкая реакция на стимулы среды и принятие эффективных решений, исходя из собственных целей и системы ценностей. [3]

Интеракционистский подход разводит понятия адаптации и приспособления, не отождествляя их, в отличие от предыдущей школы. Адаптация с их точки зрения более комплексный процесс, который носит

организованный способ справляться с типичными проблемами и способствует выработке определенных приемов и стратегий решений в ходе некоего ряда приспособлений.

В психоаналитической парадигме адаптация рассматривается с точки зрения защитных механизмов психики. Глубоко не затрагивая понимание структуры психики, разработанное Зигмундом Фрейдом, стоит отметить, что процесс адаптации здесь основывается на внутреннем конфликте и необходимости жить и осуществлять свою деятельность, несмотря на острые противоречия и противоборство в психической сфере между врожденными инстинктами, интернализированной совестью и рациональным и осознанным началом «Я».[3] Последователи психоанализа отмечают, что адаптация включает не только преодоление ситуаций, основанных непосредственно на конфликте. Есть часть личности, которая от конфликтов свободна, а процесс адаптации включает также сознательную обработку внутренних и внешних стимулов среды и выработку оптимального ответа, не обязательно основывающегося на фиксации и выработке психологической защиты.

Важно понимать, что в процесс адаптации в равной степени включаются не только новые сотрудники с их личностными и профессиональными качествами, но и сама организация, ее структура и окружение. Чем раньше сотрудник овладеет принципами работы на рабочем месте, познакомится со спецификой внутренних организационных процессов, построит надежные отношения с коллегами, тем быстрее организация начнет эффективно функционировать, а работники почувствуют удовлетворение от работы. [1]

После всех конкурсных процедур и приема на работу, перед работником стоит задача своевременно и качественно освоить новые должностные обязанности, войти в трудовой коллектив. Необходимо некоторое время, для того, чтобы люди освоились на рабочем месте и достигли стабильного уровня качества работы. Однако в части работы с персоналом часто недооценивается важность адаптации и отсутствует единая формализованная система ввода в

должность и координации процесса адаптации новых сотрудников несмотря на то, что введение определенных методик и технологий адаптации имеет значительный мультипликативный эффект для работы всей организации. Стоит отметить, что если в организации нет формализованных процедур по адаптации новых сотрудников, то этот процесс все равно так или иначе происходит. Только в данном случае прохождение адаптации и усвоение ценностей и норм организации и коллектива носит стихийный и неконтролируемый характер, начинает зависеть в большей мере от уровня адаптивности персонала и личностных качеств других сотрудников. Недостаточное внимание к вопросам адаптации со стороны организации может свести на нет результаты отбора, так как сотрудник может просто уволиться, если не сможет пройти все этапы и завершить процесс адаптации

В настоящее время разработка, применение и совершенствование человеческих технологий адаптации персонала носит преимущественно декларативный характер. Необходимо выстроить четкую систему адаптации персонала в организации, которая позволит закрепить результаты отбора, повысить качество взаимодействия персонала и выполнения служебных обязанностей, а также снизить уровень стресса сотрудников и текучесть кадров. Кроме того, важная общая политика в этой области должна подкрепляться координацией внедрения адаптационных методик. [2]

Библиографический список

1. Соколова И.М., Никитина О.П., Колчигина А.В. Психологические особенности структуры личности психолога в инклюзивном образовании // Психиатрия, психотерапия и клиническая медицина. – 2019. – Т.10, №4. – С. 749-757. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41514391> (дата обращения: 01.02.2021).
2. Цидик Л.И. Анализ психометрических параметров шкалы фобических переживаний шкалы коррекции опросника невротических расстройств // Психиатрия, психотерапия и клиническая психология. – 2019. – Т.10, №4. – С. 589-599. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41514374> (дата обращения: 01.02.2020).
3. Цюхай М.В. Социально-психологические подходы к адаптации и их применение в социологических исследованиях трудовой адаптации // Вестник Гродненского государственного университета им. Я. Купалы. Серия: Экономика. Социология. Биология. – 2016 – Т.6, №2. – С. 112-119. – (дата обращения: 29.01.2021).