

Секция «Психология труда и инженерная психология»

**Особенности адаптации к работе сотрудников организаций, находящихся на разных этапах своего развития**

**Гринько Александра Игоревна**

*Студент (магистр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет

психологии, Москва, Россия

*E-mail: aaagrין08@mail.ru*

В современных условиях профессиональной деятельности проблема адаптации становится актуальной и острой в виду предъявления в современных организациях все более высоких требований к профессионалам, к эффективности их деятельности в профессиональных условиях. В рамках современного менеджмента в организации с первого рабочего дня специалиста на него затрачиваются немалые средства и возлагаются надежды, что еще раз доказывает необходимость разработки данной проблематики.

**Цель исследования:** выявление и анализ особенностей адаптации к работе сотрудников организаций, находящихся на разных этапах своего развития.

**Задачи исследования:** выявить факторы, влияющие на профессиональную адаптацию, установить наличие и характер различий в процессе адаптации у сотрудников двух организаций: организации на стадии стабилизации и организации, находящейся на стадии формирования.

В исследовании участвовали 43 сотрудника (в возрасте от 20 до 40) лет организации на стадии стабилизации, 24 из которых работают в данной организации до полугода, а 19 - более полугода, но менее 2х лет. Также в исследовании участвовали 10 сотрудников организации, находящейся на стадии формирования (start up) в возрасте от 17 до 30 лет, имеющие стаж работы в данной организации менее полугода.

В результате анализа полученных данных было выявлено, что в обеих организациях общий уровень стресса находится в границах умеренных показателей, это также относится и к уровню потенциальной мотивации. Однако есть определенные области, в которых общие значения показателей по группам превышали средний уровень и попадали в область высоких значений в обеих организациях.

***В организации, находящейся на стадии формирования было выявлено следующее:***

Наблюдается тенденция недовольства образом профессиональной ситуации, особенно, что касается таких аспектов как разнообразие, сложность и автономия исполнения. Также выявлено, что сотрудники организации 1 находятся в ситуации общего плохого самочувствия в виду острого стрессового состояния. Исходя из полученных данных, можно сделать вывод о том, что сверхконтроль за выполнением работы, малое разнообразие труда, а также сложность, выполняемой работы, провоцирует у сотрудников острое состояние стресса.

***В организации, находящейся на стадии формирования были выявлены следующие особенности:***

Сотрудники выражают недовольство относительно условий труда, в частности относительно содержания их трудовой деятельности. В данной выборке отмечается общее плохое самочувствие, вызванное острым стрессовым состоянием. Индекс потенциальной мотивации, хотя и на умеренном уровне, однако находится ближе к нижней границе, что может говорить о невысокой мотивации сотрудников данной организации оставаться на должности и продолжать работать в ней.

Анализируя данные, полученные в результате исследования организации 2, можно говорить о менее успешном процессе адаптации, относительно организации 1, так как при наличии общего плохого самочувствия и острого стрессового состояния у сотрудников этой организации значительно ниже уровень потенциальной мотивации, что может свидетельствовать об отсутствии энтузиазма продолжать работать в организации 2, что указывает на более проблемный и сложный процесс адаптации сотрудников.

*При сравнении двух организаций можно сделать следующие выводы:*

На успешность протекания адаптации сотрудников организации 1 большее влияние оказывают такие факторы как образ профессиональной ситуации, они воспринимают ее как сложную, жестко контролируруемую и достаточно монотонную, лишенную разнообразия. В организации 2 сотрудники не отмечают таких характеристик своего трудового процесса. Также в отличие от организации 2, на адаптацию сотрудников организации 1 значительно влияет оплата труда и социальный климат. В отличие от жестких рамок и контроля в организации 1, в организации 2 сотрудникам для успешной адаптации не хватает правильной организации трудового процесса и особенно организации трудового процесса. В виду отсутствия организации трудового процесса у сотрудников падает мотивация продолжения работы в данной организации, что значительно уменьшает шансы на успешное прохождение процесса адаптации. Эти различия можно объяснить различными стадиями, на которых находятся организации и их характеристиками.

При выявлении связей между состояниями сотрудников в организациях было обнаружено следующее: в организации 1 существует значимая связь между условиями организации труда и вознаграждением. Также в организации 1 были выявлены связи между состоянием острого стресса, хронического стресса и личностными и поведенческими деформациями. У испытуемых прослеживается тенденция к накоплению стресса и в дальнейшем поэтапном переходе от одного состояния в другое, более тяжелое.

В организации 2 связи были выявлены только между показателями субъективной оценки труда и вознаграждением за труд. Из этого можно сделать вывод, что сотрудники данной организации готовы мириться с неустраивающими их условиями труда при достаточном вознаграждении, а также наоборот: они готовы «работать» за копейки при условии предоставления им условий труда, полностью удовлетворяющих сотрудников.

При более подробном исследовании организации, находящейся на стадии стабилизации, а именно исследовании двух групп сотрудников - работающих до полугода и работающих более полугода, но менее двух лет, было выявлено следующее: на адаптацию сотрудников, работающих в организации дольше полугода, оказывает влияние вознаграждение за труд и социальные конфликты. На адаптации сотрудников, работающих в организации менее полугода, может мешать переживание острого стресса, в котором они находятся. Исходя из этих, данных можно предположить, что в организации 1 мероприятия, направленные на адаптацию сотрудников проходят успешно, так как состояние острого стресса характерно для сотрудников, работающих в организации менее полугода, после полугода работы на первый план выходят уже другие факторы, влияющие на адаптацию сотрудников, и общий уровень острого стресса снижается.

### Источники и литература

- 1) Андреева Е.Л. Социально-психологический климат научно-производственного коллектива как фактор адаптации молодого специалиста / Е.Л. Андреева // Канд. дис. М., 1987

- 2) Управление персоналом. Под ред. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ, 2002. — 560 с.
- 3) Управление персоналом. Под ред. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ, 2002. — 560 с.; 3. Барабанщикова В., Кузьмина Н. Анализ профессионального стресса банковских служащих. Окончание // Национальный психологический журнал. — 2010. — № 2(4). — С. 127–130

**Слова благодарности**

Выражаю огромную благодарность за плодотворное сотрудничество своему научному руководителю, Барабанщиковой Валентине Владимировне.