РАЗДЕЛ II. ПСИХОЛОГИЯ

Нелюбина Е.Г.

Анализ показателей социально-психологической адаптации специалистов со стажем профессиональной деятельности до 1 года на предприятии пищевой промышленности

*Пензенский казачий институт управления и пищевых технологий (филиал) ФГБОУ ВО
«Московский государственный университет технологий и управления имени К.Г.
Разумовского (Первый казачий университет)»
(Россия, Пенза)*

doi: 10.18411/trnio-10-2021-29

Научный руководитель Бочкарёва Л.П.

Аннотация

В статье представлен результат по определению показателей социально-психологической адаптации специалистов со стажем профессиональной деятельности до 1 года на предприятии ООО «Шик» города Самары, подробно описана характеристика полученных результатов.

Ключевые слова: адаптация, социально-психологическая адаптация персонала, предприятие.

Abstract

The article presents the result of determining the indicators of socio-psychological adaptation of specialists with up to 1 year of professional experience at the LLC Shik enterprise in the city of Samara, the characteristics of the results obtained are described in detail.

Keywords: adaptation, social and psychological adaptation of personnel, enterprise.

В основу исследования показателей социально-психологической адаптации специалистов со стажем профессиональной деятельности до 1 года на предприятии пищевой промышленности была положена методика диагностики социально-психологической адаптации Роджерса-Даймонда, в модификации А.К. Осницкого от 2004г.

Группу респондентов составили работники ООО «Шик» города Самары в количестве 21 человек, со стажем профессиональной деятельности от 3 месяцев до 1 года. Средний возраст сотрудников находится в диапазоне от 22 до 37 лет. Исследование было проведено в апреле 2021 года.

Результаты диагностики специалистов со стажем профессиональной деятельности до 1 года представлены в таблице 1 и на рисунке 1.

Таблица 1

Показатели социально-психологической адаптации специалистов со стажем профессиональной деятельности до 1 года (в процентах)

Показатели	Распределение респондентов, %		
	Выше нормы (61-100)	Норма (40-60)	Ниже нормы (0-39)
<i>Интегральный показатель адаптации</i>			
<i>Адаптивность</i>	61,9	38,1	0
<i>Деадаптивность</i>	28,6	47,6	23,8
<i>Интегральный показатель самопринятия</i>			
<i>Принятие себя</i>	61,9	38,1	0
<i>Непринятие себя</i>	33,3	42,9	23,8
<i>Интегральный показатель принятия других</i>			
<i>Принятие других</i>	61,9	38,1	0
<i>Непринятие других</i>	0	76,2	23,8
<i>Интегральный показатель эмоциональной комфортности</i>			

Эмоциональный комфорт	57,1	42,9	0
Эмоциональный дискомфорт	33,3	28,6	38,1
<i>Интегральный показатель интернальности</i>			
Внутренний контроль	66,7	32,3	0
Внешний контроль	33,3	23,8	42,9
<i>Интегральный показатель стремления к доминированию</i>			
Доминирование	28,6	52,4	19,0
Ведомость	23,8	61,9	14,3
Эскапизм (уход в себя)	19,0	66,7	14,3

Анализ полученных данных показал, что большинство молодых сотрудников (61,9 %, что составляет 13 человек из 21 респондента) предприятия ООО «Шик» города Самары имеют высокие показатели адаптивности, определяющей высокий уровень приспособляемости человека к существованию в обществе в соответствии требованиям общества и его собственным потребностям, мотивам и интересам.

Рисунок 1. Показатели социально-психологической адаптации специалистов со стажем профессиональной деятельности до 1 года (в процентах)

У 38,1% (8 человек) адаптивность находится в пределах нормы. Стоит отметить, что по данному показателю ни у кого из данной группы выборки не был выявлен низкий уровень адаптивности.

Анализ показателя дезадаптивности, указывающий на возможную дисгармонию в сфере принятия решений, как результат постоянных неуспешных попыток реализации индивида, показал, что ровно у 10 человек (47,6%) данный показатель находится в пределах нормы. У 6 респондентов (28,6%) отмечается проявление показателя выше нормы, что говорит о наличии каких-либо факторов препятствующей адекватной адаптации. У 5 респондентов (23,8%) отмечается показатель ниже нормы, что может говорить о наличии маловлияющих факторов на дезадаптацию или их отсутствие вовсе.

По показателю «принятия себя», отвечающему за определение самооценки индивида и удовлетворенность личностью своими характеристиками, были получены данные, что 61,9% сотрудников (13 человек) имеют показатели выше нормы, что может говорить о несколько завышенной самооценке, что характерно для молодых людей. У 38,1 % испытуемых (8 человек) данный показатель находится в пределах нормы. Стоит отметить, что по данному показателю ни у кого из данной группы выборки не был выявлен низкий уровень показателя «принятие себя».

Результаты анализа показателя «непринятия себя» показали, что у 42,9% сотрудников полученные баллы находятся в пределах нормы. У 33,3% отмечаются показатели выше

нормы, что может свидетельствовать об определенной неудовлетворенности индивидов, например, своими личностными чертами. У 23,8% опрошенных показатели находятся в районе ниже нормы, что может быть взаимосвязано с высокими показателями принятия себя.

Анализ показателя «принятия других» у молодых сотрудников показал, что у 61,9% сотрудников отмечаются высокие результаты. Данные результаты говорят о высокой степени потребности в общении, взаимодействии и совместной деятельности. У 38,1% сотрудников отмечаются показатели, находящиеся в пределах нормы. Стоит отметить, что по данному показателю ни у кого из данной группы выборки не был выявлен низкий уровень показателя «принятие других».

У подавляющего большинства сотрудников с профессиональным стажем до 1 года (76,2%, что составляет 16 респондентов) отмечается норма по показателю «непринятия других». У 23,8% отмечаются показатели ниже нормы, при этом ни у кого не было отмечено высоких показателей.

Почти у половины молодых сотрудников, что составляет 12 человек (57,1%) отмечается повышенный уровень эмоционального комфорта, что свидетельствует, о том, что у данных сотрудников высокая степень определённости в своём эмоциональном отношении к происходящей действительности. У остальных сотрудников (42,9%) по данному показателю отмечается средний уровень эмоционального комфорта, при этом ни у кого не было отмечено показателей ниже нормы.

При этом по показателю «эмоционального дискомфорта» видно следующее процентное соотношение показателей: у 38,1% сотрудников с профессиональным стажем до 1 года отмечается низкий уровень; у 28,6% сотрудников данный показатель находится в норме, но это не исключает наличия факторов, приводящих к дискомфорту. Также у 33,3% сотрудников отмечается повышенный уровень эмоционального дискомфорта, что может свидетельствовать об определенной неуверенности или неудовлетворенности сотрудников к окружающей его действительности.

При анализе показателя внутреннего контроля, было выявлено, что у 66,7% молодых сотрудников отмечается повышенный уровень. Повышенный уровень внутреннего контроля предполагает, что у данных сотрудников выражена повышенная ответственность за события, происходящие в жизни. У 32,3% сотрудников данный показатель находится в средних значениях, при этом ни у кого не было отмечено показателей ниже нормы.

При этом повышенный внешний контроль, характеризующийся приписыванием причин происходящего внешним факторам (судьбе, случаю) отмечен у 33,3% сотрудников. У 23,8% данный показатель находится в средних значениях и почти у половины респондентов (9 из 21, соответственно 42,9%) данный показатель находится ниже нормы.

При анализе показателя доминирования, выявляющей стремление к лидерству, руководству в решении задач, видно, что у 52,4% сотрудников данный показатель находится в пределах нормы, при этом высокий показатель доминирования отмечается у 28,6% сотрудников. У 19% молодых сотрудников данный показатель находится в пределах ниже нормы.

Рассматривая показатель ведомости, определяющий уровень стремления нахождения в подчинение, можно отметить, что у 61,9% данный показатель находится в пределах нормы. Высокий показатель ведомости имеют 23,8% сотрудников с данным стажем. И лишь у 14,3% ведомость находится в пределах ниже нормы.

Анализ данных показателя эскапизма показал, что высокий уровень имеют 19% сотрудников с профессиональным стажем до 1 года, это значит, что данным сотрудником сложно сталкиваться с какими либо, проблемами и они предпочитают их просто избегать. У 66,7% сотрудников данный показатель находится на уровне нормы. Для 14,3% сотрудников

такая модель поведения либо мало характерна, либо не характерна вовсе, и они спокойно встречают проблемы и решают их.

1. Осницкий, А. К. Определение характеристик социальной адаптации / А.К. Осницкий // Психология и школа. — 2004. — №1. — С.43-56
2. Снегирёва Т.В. Методика изучения особенностей личностной саморегуляции // Диагностическая и коррекционная работа школьного психолога / Под ред. И. В. Дубровиной. — М., сборник трудов АПН СССР, 1987.
3. Rogers, Carl R., and Rosalind F. Dymond, eds. Psychotherapy and Personality Change: Coordinated Research Studies in the Client-Centered Approach. Chicago: University of Chicago Press, 1954.

Нелюбина Е.Г.

Теоретико-методологические подходы к социально-психологической адаптации персонала на предприятии

*Пензенский казачий институт управления и пищевых технологий (филиал) ФГБОУ ВО
«Московский государственный университет технологий и управления имени К.Г.
Разумовского (Первый казачий университет)»
(Россия, Пенза)*

doi: 10.18411/trnio-10-2021-30

Научный руководитель Бочкарёва Л.П.

Аннотация

В статье рассмотрены теоретические и методологические подходы к рассмотрению вопросов по проблеме социально-психологической адаптации работников предприятий.

Ключевые слова: адаптация, социально-психологическая адаптация персонала, предприятие.

Abstract

The article discusses theoretical and methodological approaches to the consideration of issues related to the problem of social and psychological adaptation of employees of enterprises.

Keywords: adaptation, social and psychological adaptation of personnel, enterprise.

В настоящее время чрезвычайно актуальной является проблема адаптации личности. Удачное взаимное привыкание работника и организации благоприятно повлияет на их дальнейшее взаимодействие. Социально-психологическая адаптация сопровождает развитие организации, ее персонала и является необходимым для успешного приспособления и выживания организации в целом в изменяющихся условиях внешней среды [1,2]. Выделяют два типа социально-психологической адаптации, представленных на рисунке 1.

Рисунок 1. Классификация типов социально-психологической адаптации